

# **RUSMIDDELMISBRUKERES ARBEIDSRETTSLIGE OPPSIGELSESVERN**

Særlig om AKAN-ordningen

Kandidatnr: 278

Veileder: Professor Henning Jakhell

Leveringsfrist: 25. april 2003

Til sammen 17 435 ord

19.05.2003

# Innholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b><u>INNLEDNING</u></b>	<b>1</b>
1.1	AVHANDLINGENS TEMA	1
1.2	METODISKE SPØRSMÅL VEDRØRENDE AKA-ORDNINGEN	3
<b>2</b>	<b><u>OPPSIGELSE OG AVSKJED ETTER ARBEIDSMILJØLOVENS REGLER</u></b>	<b>5</b>
2.1	INNLEDNING - UTGANGSPUNKTER	5
2.2	OPPSIGELSESVERNET VED SYKDOM – ARBEIDSMILJØLOVEN § 64	7
2.2.1	GENERELT OM ARBEIDSMILJØLOVEN § 64	7
2.2.2	SYKDOMSBEGREPET	8
2.2.3	”... MÅ VÆRE BORTE FRA ARBEIDET”	10
2.2.4	RUSMIDDELMISBRUK SOM ”SYKDOM”	11
2.2.5	BETYDNINGEN AV ARBEIDSTAKERENS SKYLD	14
<b>3</b>	<b><u>AKA-ORDNINGEN</u></b>	<b>16</b>
3.1	INNLEDNING	16
3.1.1	HISTORIKK OG ROLLE	16
3.1.2	TILSVARENDE ORDNINGER I SVERIGE OG DANMARK	18
3.1.3	RETTLIG GRUNNLAG OG IMPLEMENTERING AV AKA-ORDNINGEN	19
3.1.4	INDIVIDUELLE AKA-OPPLEGG	20
3.2	AKTØRENE I AKA-ARBEIDET I EN VIRKSOMHET	21
3.2.1	INNLEDNING	21
3.2.2	LEDELSEN	21
3.2.3	AKA-UTVALGET	22
3.2.4	AKA-KONTAKTENE	22
3.2.5	PERSONKONTAKTENE	23
3.2.5.1	Rolle, utvelgelse og avtaleregulering	23
3.2.5.2	Personkontaktens ansvar	23
3.3	VILKÅR	24
3.3.1	KRAV KNYTTET TIL RUSMIDLENE	24
3.3.2	ARBEIDSTAKERENS FORHOLD	26

3.3.3	RUSMIDDELPROBLEM	28
3.3.4	HVEM SKAL TA INITIATIVET TIL ET AKAN-OPPLEGG?	30
3.3.5	ARBEIDSGIVERENS ADGANG TIL Å SETTE AKAN-ORDNINGEN TIL SIDE	31
<b>3.4</b>	<b>RETTSVIRKNINGER</b>	<b>32</b>
3.4.1	INNLEDNING	32
3.4.2	BRUK AV ADVARSLER GENERELT	34
3.4.3	ARBEIDSTAKERENS FØRSTE FORSEELSE	35
3.4.4	ARBEIDSTAKERENS ANDRE FORSEELSE	36
3.4.5	ADVARSLER VED YTTERLIGERE FORSEELSER	37
3.4.6	VURDERING AV AKAN-OPPLEGGETS HENSIKTMESSIGHET	38
3.4.7	ADGANGEN TIL Å FORNYE ELLER UTVIDE ET INDIVIDUELT AKAN-OPPLEGG	39
3.4.8	TILBAKEFALL ETTER AT ET AKAN-OPPLEGG ER GJENNOMFØRT	41
<b>3.5</b>	<b>PLIKTBRUDD FRA ARBEIDSGIVERENS SIDE</b>	<b>42</b>
3.5.1	INNLEDNING - PROBLEMSTILLING	42
3.5.2	ARBEIDSGIVERENS OVERORDNEDE OPPFØLGINGSANSVAR	43
3.5.3	BRUDD PÅ PLIKTEN TIL Å GI ADVARSLER	44
3.5.4	PLIKTBRUDD KNYTTET TIL HENSIKTMESSIGHETSVURDERINGEN	45
<b>3.6</b>	<b>SENSUR AV AVTALER OM INDIVIDUELLE AKAN-OPPLEGG</b>	<b>46</b>
3.6.1	INNLEDNING	46
3.6.2	STYRINGSRETTENS BEGRENSNINGER SOM GRUNNLAG FOR TILSIDESETTELSE	47
3.6.3	SENSUR ETTER AVTALELOVEN §§ 33 OG 36	48
<b>3.7</b>	<b>ARBEIDSGIVERENS BEHANDLING AV OPPLYSNINGER</b>	<b>49</b>
3.7.1	INNLEDNING	49
3.7.2	PERSONOPPLYSNINGSLOVEN OG PERSONOPPLYSNINGSFORSKRIFTEN	50
3.7.2.1	Hovedreglene i personopplysningsloven §§ 31 og 33	50
3.7.2.2	Unntakene i personopplysningsforskriften	51
3.7.3	KRAV SOM FØLGER AV SELVE AKAN-ORDNINGEN	53
<b>4</b>	<b>AVSLUTTENDE BEMERKNINGER</b>	<b>54</b>
<b>4.1</b>	<b>ARBEIDSMILJØLOVEN § 64</b>	<b>54</b>
<b>4.2</b>	<b>VURDERING AV AKAN-ORDNINGEN</b>	<b>54</b>
4.2.1	REGULERINGEN	54
4.2.2	MANGLENDE ERKJENNELSE AV RUSMIDDELPROBLEMET	55
4.2.3	TILBAKEFALLSPROBLEMET	55
4.2.4	ER AKAN-ORDNINGEN DET OPTIMALE KOMPROMISS?	56

<u>5</u>	<u>FORKORTELSER</u>	<u>57</u>
<u>6</u>	<u>LITTERATURLISTE</u>	<u>58</u>
<u>7</u>	<u>VEDLEGG</u>	<u>A</u>

# **1 Innledning**

## **1.1 Avhandlingens tema**

Temaet i denne avhandlingen er i hvilken utstrekning det gjelder et særskilt arbeidsrettslig oppsigelsesvern for rusmiddelmisbrukere.

Helt siden den første arbeidervernloven ble vedtatt i 1936<sup>1</sup>, har det eksistert et lovfestet krav om at arbeidsgivere ikke kan bringe arbeidsforhold til opphør uten saklig grunn. Saklighetskravet ble brakt videre i lov om arbeidervern av 7. desember 1956 nr 2 § 43 og igjen ved lov om arbeidervern og arbeidsmiljø av 4. februar 1977 nr 4 (arbeidsmiljøloven) i § 60. I arbeidsmiljøloven § 60 nr 1 heter det: ”Arbeidstaker kan ikke sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgiverens eller arbeidstakerens forhold”.

Bestemmelser av samme karakter som arbeidsmiljøloven § 60 nr 1, finnes i lov om statens tjenestemenn m.m. av 4. mars 1983 nr 3 (tjenestemannsloven) § 9 første ledd og sjømannsloven av 30. mai 1975 nr 18 § 19 nr 1 første ledd. I denne avhandlingen vil bare reglene i arbeidsmiljøloven bli behandlet.

Etter arbeidsmiljøloven § 66 nr 1, kan arbeidsgiveren avskjedige vedkommende arbeidstaker ved ”grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen”. Avskjed innebærer etter loven at arbeidsforholdet opphører med umiddelbar virkning. Det er således tale om heving av arbeidsavtalen. Oppsigelsesvernet inkluderer beskyttelsen mot å bli avskjediget uten at det foreligger vesentlig mislighold av arbeidsavtalen.

Bakgrunnen for et lovfestet oppsigelsesvern er at ”en arbeidstaker skal være vernet mot den personlige ulykke som en oppsigelse kan være, når arbeidsgiver ikke har særlige

---

<sup>1</sup> Se lov om arbeidervern av 19. juni 1936 nr 8 § 33.

grunner til å fremkalle den”.<sup>2</sup> Tanken er at arbeidet for de aller fleste, ved siden av å gi en inntekt, utgjør et utgangspunkt for sosiale relasjoner og selvrealisering. Hensynet til den enkelte arbeidstaker er av lovgiveren ansett som viktigere enn arbeidsgiverens adgang til selv å regulere hvem som til en hver tid er ansatt i virksomheten.<sup>3</sup>

I arbeidsmiljølovgivningen er enkelte grupper av arbeidstakere gitt et utvidet vern mot oppsigelse. For eksempel kan etter arbeidsmiljøloven § 65 nr 1 arbeidstakere som er gravide, ikke sies opp på grunn av graviditeten. Etter § 65 nr 2 kan ikke arbeidsgiveren si opp en arbeidstaker som har svangerskaps- eller fødselspermisjon, eller omsorgspermisjon ved adopsjon. Arbeidstakere som avtjener militærtjeneste, kan etter § 65 A ikke av den grunn sies opp. Dessuten er arbeidstakere som er fraværende på grunn av sykdom etter § 64 vernet mot oppsigelse på grunn av sykefraværet. Disse arbeidstakerne er i en særlig utsatt posisjon. Lovgiveren har derfor ønsket å gi dem et utvidet oppsigelsesvern i den grad beskyttelseshensynet gjør seg gjeldende.

Et særskilt oppsigelsesvern kan videre følge av kollektiv eller individuell avtale. Som oftest vil et slikt utvidet oppsigelsesvern ha sin bakgrunn i særlige hensyn knyttet til den stillingen vedkommende arbeidstaker har eller arbeidstakerens verv. For eksempel gir Hovedavtalen mellom Landsorganisasjonen i Norge (LO) og Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) i § 6-11 de tillitsvalgte ved arbeidsplassene et særskilt oppsigelsesvern. Tanken bak denne særreguleringen, er at de tillitsvalgte opptrer som representanter for arbeidstakerne, blant annet ved interne konflikter med arbeidsgiveren.

I likhet med de øvrige spesielt vernede arbeidstakergruppene, gjør det seg gjeldende særlige hensyn i forhold til rusmiddelmisbrukere som kan tilsi et særskilt oppsigelsesvern. For det første medfører rusmiddelmisbruk sterk stigmatisering. Videre er det sosiale sikkerhetsnettet for rusmiddelmisbrukere svakt utbygget. Dette henger antakelig blant annet sammen med samfunnets mangel på aksept for fenomenet misbruk. Endelig kan avhengighet av rusmidler medføre at misbrukeren mister evnen til

---

<sup>2</sup> Se Jakhelln, Henning, *Oversikt over arbeidsretten* (1996) s. 280

<sup>3</sup> I kraft av sin styringsrett kan arbeidsgiveren blant annet inngå arbeidsavtaler og bringe dem til opphør. Se nærmere om arbeidsgivers styringsrett Jakhelln, Henning, *Oversikt over arbeidsretten* (1996) s. 40 flg.

å kontrollere sin egen tilværelse. Ved tungt misbruk, kan dette meget enkelt beskrives slik at det ikke er misbrukeren, men rusmiddelet, som styrer dagliglivets valg.

Det er på det rene at det ikke eksisterer lovbestemmelser som direkte regulerer rusmiddelmisbrukernes arbeidsrettslige rettsstilling. Problemstillingen som er skissert, vil således bero på tolkningen av bestemmelser i arbeidsmiljøloven som gir et helt alminnelig vern, og bestemmelser som i utgangspunktet var ment å gi vern til andre grupper av arbeidstakere enn misbrukere. De bestemmelsene som er av størst interesse i denne forbindelse, er arbeidsmiljøloven §§ 60 og 64. Disse bestemmelsene vil bli behandlet under hovedpunkt 2 nedenfor.

Når det gjelder avtaleverk som regulerer rusmiddelbrukernes oppsigelsesvern, er det den ordningen som forvaltes av Arbeidslivets komité mot alkoholisme og narkomani (AKAN) som er det sentrale. Denne ordningen blir behandlet under hovedpunkt 3 nedenfor. Særlige metodespørsmål som knytter seg til AKAN-ordningen, behandles nedenfor under punkt 1.3.

## 1.2 Metodiske spørsmål vedrørende AKAN-ordningen

De sentrale lovene i tilknytning til AKAN-ordningen, er arbeidsmiljøloven, tjenestemannsloven og sjømannsloven. Disse lovene regulerer riktig nok ikke direkte innholdet i ordningen. Innenfor hvert sitt virkeområde, utgjør de imidlertid en sentral del av AKAN-ordningens bakgrunnsrett. Lovbestemmelsene vil således virke inn på tolkningen av AKAN-ordningens forskjellige elementer. I det følgende vil bakgrunnsretten bli trukket opp etter reglene i arbeidsmiljøloven. Denne loven regulerer den store majoriteten av norske arbeidsforhold. De samme løsningene vil imidlertid i stor grad gjelde for arbeidsforhold som reguleres av tjenestemannsloven og sjømannsloven.

Arbeidsmiljølovens forarbeider behandler ikke AKAN-ordningen. For tolkningen av bestemmelsene i arbeidsmiljøloven som utgjør ordningens bakgrunnsrett, vil imidlertid uttalelser fra forarbeidene ha betydning.

Det foreligger ikke mye rettspraksis fra Høyesterett som omhandler AKAN-ordningen. En høyesterettsdom avsagt i 1999, inntatt i Rt. 1999 s. 163, behandler deler av ordningen. Innenfor de områdene av ordningen som behandles i dommen, må den tillegges stor rettskildemessig vekt. Utover denne dommen fra Høyesterett, er rettspraksis rundt AKAN-ordningen begrenset til enkelte spredte underrettsdommer. Etter de alminnelige rettskildeprinsippene, er rettspraksis fra underrettene av forholdsvis beskjednen rettskildemessig vekt.<sup>4</sup> Enkelte av disse dommene behandler imidlertid deler av ordningen relativt grundig. Videre foreligger det sparsomt med annet rettskildemateriale. Dessuten er de til en viss grad påberopt i teoretiske fremstillinger. Dette kan bidra til å øke dommenes rettskildemessig betydning.

I generelle arbeidsrettslige fremstillinger, er AKAN-ordningen hyppig nevnt.<sup>5</sup> Ingen av de teoretiske fremstillingene behandler imidlertid ordningen i særlig bredde eller dybde. Bemerkningene fra forfatterne er av utpreget generell karakter. Eventuelle rettslige problemer knyttet til AKAN-systemet, er liten grad drøftet. Dette taler for å tillegge fremstillingene meget beskjednen rettskildemessig vekt.

AKAN har selv publisert en opplæringsperm som skal tjene som veiledning for virksomheter som skal innføre eller har innført AKAN-ordningen. Permen belyser problemer som erfaringsmessig kan dukke opp i forbindelse med AKAN-systemet i en virksomhet og anbefalte løsninger på slike problemer. Dessuten inneholder den eksempler på standardformularer som AKAN anbefaler at virksomhetene benytter i sitt AKAN-arbeid. Av høyesterettsdommen som er omtalt ovenfor, Rt. 1999 s. 163, fremgår det at uttalelser fra opplæringspermen kan tillegges rettskildemessig vekt. Høyesterett benytter uttalelser i opplæringspermen som støtteargument ved tolkningen av en virksomhets AKAN-retningslinjer<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> Se for eksempel Eckhoff, Torstein, *Rettskildelære* (1997) s. 160.

<sup>5</sup> Se for eksempel Gjone, Tor og Erik C. Aagaard, *Bedriftens personalhåndbok* (2002) s. 271-272 og Fanebust, Arne, *Oppsigelse i arbeidsforhold* (1995) s. 247-249.

<sup>6</sup> AKAN-retningslinjene er en virksomhets bestemmelser om saksbehandlingen i oppsigelses- og avskjedssaker som faller innenfor AKAN-ordningen. Se nærmere om dette under pkt. 3.1.4 nedenfor.



Generelt har antakelig opplæringspermen begrenset rettskildemessig vekt utover dette. Enkelte forhold kan imidlertid bidra å styrke opplæringspermens betydning som rettskildefaktor. For det første foreligger det begrenset med rettskildemateriale. I sin alminnelighet er dette med på å øke den relative vekten av de rettskildefaktorer som foreligger. Videre kan det hevdes at opplæringspermen kan sammenlignes med et sett standardvilkår som hver enkelt virksomhet utformer sine AKAN-retningslinjer i forhold til. På denne måten kan opplæringspermen anses som en form for deklarasjonisk ”AKAN-rett”. Det vil i denne forbindelse ha betydning at de to store organisasjonene i arbeidslivet, LO og NHO, samt staten er representert i AKAN.<sup>7</sup> Dette er med på å gi AKAN legitimitet. Det må imidlertid presiseres at selve opplæringspermen ikke er et fremforhandlet dokument som kan sammenlignes med et ”agreed document”<sup>8</sup> i avtaleretten. Permens innhold er utarbeidet av AKAN-sekretariatet, ikke i AKAN-komiteén hvor LO, NHO og staten har sine representanter.

I og med at det rettskildematerialet som foreligger er relativt sparsomt, er det stort rom for anvendelse av reelle hensyn ved tolkningen. Det sentrale i denne forbindelse, er hvilke forutsetninger som ligger til grunn for ordningen. Blant annet vil de hensynene AKAN-ordningen er ment å ivareta, ha betydning for tolkningen. Formålsbestemmelsen i AKANs vedtekter kan i denne forbindelse gi noe veiledning.<sup>9</sup> Enkelte slike hensyn fremgår dessuten av AKANs opplæringsperm.

## **2 Oppsigelse og avskjed etter arbeidsmiljølovens regler**

### **2.1 Innledning - utgangspunkter**

Det er helt på det rene at bruk av rusmidler kan være saklig grunn for oppsigelse av en arbeidsavtale etter arbeidsmiljøloven § 60 nr 1. Dette er spesielt klart i tilfeller hvor arbeidstakeren benytter rusmidler i arbeidstiden. En arbeidsgiver har som hovedregel ikke anledning til å legge seg opp i hva arbeidstakerne foretar seg i fritiden. Likevel kan

---

<sup>7</sup> Se nærmere om dette under pkt. 3.1.1 nedenfor.

<sup>8</sup> Se for eksempel Hov, Jo, *Avtaleslutning og ugyldighet* (1998) s. 30 og 121.

<sup>9</sup> Se AKANs vedtekter § 2.

en arbeidstakers bruk av rusmidler utenom arbeidstiden, få konsekvenser for arbeidsforholdet. Et grunnvilkår for å bringe en arbeidsavtale til opphør på grunn av arbeidstakerens rusmiddelbruk, er at den har negativ innvirkning på arbeidstakerens prestasjoner.<sup>10</sup> Dette vil for eksempel være tilfellet når en ansatt møter beruset til arbeidet, eller unnlater å stille til arbeidet på grunn av pådratt rus. Det er imidlertid ingen automatikk i at arbeidsgiver kan bringe arbeidsforholdet til opphør hvis en arbeidstaker ruser seg slik at det virker inn på arbeidet. Ved anvendelsen av arbeidsmiljøloven § 60 nr 1, skal det alltid foretas en konkret vurdering.

Etter omstendighetene kan arbeidsrelatert rusmiddelbruk bli ansett som så alvorlig at det foreligger grunnlag for avskjed, jf. for eksempel Rt. 1999 s. 163, Rt. 1992 s. 1573 og NAD 1984-85 s. 180. Avskjedsgrunnlag foreligger etter arbeidsmiljøloven § 66 nr 1 dersom arbeidstakeren ”har gjort seg skyldig i grovt pliktbrudd eller annet vesentlig mislighold av arbeidsavtalen”. Bakgrunnen for at det reageres med avskjed, er at rusmiddelbruk i tilknytning til arbeidet generelt blir betraktet som en særlig grov forseelse. Ved arbeidsplasser hvor det er innført pliktmessig avhold, i særskilt lovgivning<sup>11</sup> eller i arbeidsreglementet, er dette åpenbart. Pliktmessig avhold er gjerne innført ved arbeidsplasser hvor det gjør seg gjeldende særlige sikkerhetshensyn, for eksempel ved transport av personer og ved offshore-installasjoner i Nordsjøen.

Hvorvidt arbeidsgiveren har adgang til å reagere med avskjed, beror på en konkret vurdering. Et moment ved denne vurderingen, er om arbeidsgiverens interesser kan ivaretas tilstrekkelig ved en alternativ reaksjon, typisk oppsigelse. Det finnes således også eksempler på at domstolene har underkjent avskjed på grunn av rusmiddelbruk, fordi de har ment at oppsigelse ville være en tilstrekkelig reaksjon, jf. for eksempel RG 1987 s. 348 (Nordre Sunnmøre).

Temaet i det følgende er om det eksisterer særregler i arbeidsmiljøloven som kan gi rusmiddelmisbrukere et sterkere oppsigelsesvern enn det som følger av de alminnelige reglene i §§ 60 og 66.

---

<sup>10</sup> Se for eksempel Gjone, Tor og Erik C. Aagaard, *Bedriftens personalhåndbok* (2002) s. 268 – 269.

<sup>11</sup> Se avholdspliktloven av 16. juli 1936 nr 2.

## 2.2 Oppsigelsesvernet ved sykdom – arbeidsmiljøloven § 64

### 2.2.1 Generelt om arbeidsmiljøloven § 64

Arbeidervernloven av 1936<sup>12</sup> hadde ingen spesialregel om oppsigelsesvern ved sykdomsfravær. Slike tilfeller ble således vurdert etter den alminnelige saklighetsregelen. Ved innføringen av lov om arbeidervern av 7. desember 1956 nr 2, ble oppsigelsesvernet styrket på en rekke punkter. Blant annet ble det i lovens § 44 innført en bestemmelse som ga vern mot oppsigelse i forbindelse med sykefravær. Denne regelen ble videreført i arbeidsmiljøloven av 1977. Det særlige oppsigelsesvernet ble imidlertid styrket på en del punkter. Blant annet ble unntakene for sykdom arbeidstakeren hadde påført seg selv, ble fjernet.<sup>13</sup>

Etter arbeidsmiljøloven § 64 nr 1 utvides det alminnelige oppsigelsesvernet hvis en arbeidstaker ”må være borte fra arbeidet på grunn av sykdom eller ulykke”. Det fremgår forutsetningsvis av bestemmelsen at sykdomsfravær kan være saklig grunn for oppsigelse. Etter loven er arbeidsgiveren i seks måneder avskåret fra å påberope sykdoms- eller ulykkesfraværet som grunnlag for oppsigelse, jf. § 64 nr 1 første punktum. Hvis arbeidstakeren har vært ansatt hos arbeidsgiveren i minst fem år sammenhengende, eller sykdommen eller skaden er pådratt i arbeidsgiverens tjeneste, økes etter annet punktum verneperioden til 12 måneder.

Arbeidsmiljøloven § 64 beskytter arbeidstakere under sykefravær mot oppsigelser som etter hovedregelen i § 60 nr 1 har saklig grunn. Vernet slår imidlertid bare inn hvis det foreligger årsakssammenheng mellom sykefraværet og oppsigelsen, jf. ”av den grunn” i § 64 nr 1 første punktum. Hvis oppsigelsen er saklig begrunnet i andre forhold enn sykefraværet, vil den stå seg, selv om arbeidstakeren sies opp i verneperioden etter § 64. Arbeidsgiveren er for eksempel ikke avskåret fra å si opp en arbeidstaker som er fraværende på grunn av sykdom, hvis oppsigelsen er begrunnet i driftsinnskrenkninger.

---

<sup>12</sup> Se lov om arbeidervern av 19. juni 1936.

<sup>13</sup> Se Ot.prp. nr. 41 (1975-1976) pkt. 6.2. Endringene er nærmere kommentert under pkt. 2.2.3 nedenfor.

### 2.2.2 Sykdomsbegrepet

En viktig problemstilling i forbindelse med arbeidsmiljøloven § 64, er hva som ligger i begrepet ”sykdom”. Det er et grunnleggende krav for at det særlige oppsigelsesvernet i § 64 skal komme til anvendelse, at arbeidstakeren har en sykdom.<sup>14</sup>

Sykdomsvilkåret er ikke problematisert i lovens forarbeider. Det foreligger ikke praksis fra Høyesterett som belyser problemstillingen. I den juridiske teori, har heller ikke vilkåret vært gjenstand for behandling.

En naturlig språklig forståelse av begrepet indikerer at det må foreligge en eller annen nedsettelse av helsetilstanden. Det kan vanskelig utledes direkte av begrepet i hvor stor grad eller på hvilken måte helsetilstanden må være nedsatt for at bestemmelsen kommer til anvendelse.

Sykdomsbegrepet er av utpreget medisinsk karakter. Ved tolkningen av begrepet vil det således være naturlig å se hen til hvilket innhold legevitenskapen legger i det. Ved vurderingen av om en person er syk, tar legene utgangspunkt i tilstedeværelsen av symptomer. Symptomer er indikasjoner på at det foreligger en helsenedsettelse som utgjør en sykdom i medisinsk forstand. Tilstedeværelsen av symptomer må antas å være et grunnkriterium for at sykdomsvilkåret i arbeidsmiljøloven § 64 er oppfylt.

Det kan imidlertid stilles spørsmål om symptomer er tilstrekkelig eller om det må kreves at det blir stilt en sykdomsdiagnose. Diagnostisering innebærer at legen på grunnlag av symptomene, foretar en nærmere klassifisering av tilstanden. Denne prosessen kan regelmessig ta meget lang tid. I og med at det særlige vernet er tidsbegrenset til seks eller 12 måneder, synes det heller ikke nødvendig å oppstille et så strengt krav. Det må således kunne antas at det er tilstrekkelig at det foreligger symptomer på en sykdom.

---

<sup>14</sup> Arbeidsmiljøloven § 64 kommer også til anvendelse når arbeidstakeren har vært utsatt for en ”ulykke”. Dette vilkåret er imidlertid ikke av spesiell interesse i forhold til rusmiddelmisbrukere. Det vil derfor ikke bli behandlet i det følgende.

Spørsmålet er videre om det må stilles krav til symptomene som foreligger. Problemet knytter seg til tilstander hvor det foreligger subjektive symptomer på sykdom, men ingen objektive diagnostiske funn. Kan sykdomsvilkåret i arbeidsmiljøloven § 64 være oppfylt uten at legene kan observere tegn på at en sykdom foreligger? I en konsensusrapport til Trygderetten<sup>15</sup>, forfattet av seks medisinske professorer i 1994, uttales at "[p]asientens egenrapportering av smerter og plager er fortsatt den viktigste vei til en riktig diagnose". Videre heter det at "[f]orskningen viser at i de fleste tilfelle er det de subjektive symptomer, og ikke de objektive funn, som er legens grunnlag for å stille diagnose". Selv om uttalelsene er gitt i forhold til bestemmelser i folketrygdloven, gjelder de diagnostisering generelt. Gode grunner taler således for å tillegge dem gyldighet også i forhold til sykdomsbegrepet i arbeidsmiljøloven § 64. Dette innebærer at sykdomsvilkåret i arbeidsmiljøloven § 64 kan være oppfylt også i tilfeller hvor den eneste indikasjon på sykdom er arbeidstakerens rapportering av symptomer. Det vil imidlertid regelmessig være vanskeligere å dokumentere at det foreligger sykdom i lovens forstand, når det ikke foreligger objektive funn.

Det kan dessuten stilles spørsmål om hvordan man skal behandle tilstander hvor det ikke er enighet blant legene om sykdomskarakteristikken kan benyttes eller ikke. For eksempel har det lenge vært strid om nakkeslengskader, såkalt whiplash, kan karakteriseres som en sykdom. Ved å trekke inn legevitenskapens sykdomsvurderinger i tolkningen av arbeidsmiljøloven § 64, kan det hevdes at den medisinske uenigheten som foreligger rettsliggjøres. Dette er imidlertid ikke et problem som direkte er knyttet til tolkningen av begrepet "sykdom". Denne problematikken gjør seg gjeldende ved spørsmålet om det må anses bevist at sykdomsvilkåret i arbeidsmiljøloven § 64 nr 1 er oppfylt. Det er således tale om et bevisspørsmål, ikke et tolkningsspørsmål.

Lov om folketrygd av 28. februar 1997 nr 19 (folketrygdloven) benytter også begrepet "sykdom". Etter folketrygdloven er sykdom et vilkår for enkelte trygdeytelser. Blant annet er sykdom et vilkår for å ha rett til sykepenger etter folketrygdloven kapittel 8, jf. § 8-4 første ledd. I motsetning til hva tilfellet er for arbeidsmiljøloven § 64, har forarbeidene til folketrygdloven uttalelser vedrørende innholdet av sykdomsbegrepet.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Se *Sykdomsbegrepet i Folketrygdloven (§ 8-3)* (1994) s. 9.

<sup>16</sup> Se Ot.prp. nr. 29 (1995-96) s. 78.

Etter bestemmelsens forarbeider, beror det materielle innhold i sykdomsbegrepet på hva legevitenenskapen til en hver tid legger i det og hvilken praksis som har utviklet seg på området. Det har de siste årene vært diskutert i den trygderettslige teori om dette innebærer at det må foreligge en medisinsk diagnose for at sykdomsvilkåret skal være oppfylt, eller om det er tilstrekkelig at det foreligger symptomer av sykdomsmessig karakter.<sup>17</sup> Det er enighet mellom teoretikerne om at det i hvert fall må legges hovedvekt på symptomene i tilstandens første periode. Uenigheten gjør seg primært gjeldende ved tilstander som i tid strekker seg ut over denne perioden, når pasienten går over i rehabiliterings- og attføringsfasen<sup>18</sup>. Det er særlig fordi det normalt har gått så vidt lang tid når rehabilitering eller attføring settes i gang, at det hevdes at det da må kreves en diagnose. Så lenge pasienten befinner seg innenfor tidsrommet hvor det ytes sykepengene, er det således antakelig tilstrekkelig at det foreligger symptomer på sykdom.

Det foreligger ikke rettskildemessige holdepunkter for at arbeidsmiljøloven § 64 nr 1 skal tolkes på bakgrunn av folketrygdloven § 8-4. Folketrygdloven kapittel 8 og arbeidsmiljøloven § 64 regulerer imidlertid ulike sider av den samme situasjonen, sykdomsfravær, basert på det samme vilkåret, sykdom. Dette tilsier at det må kunne sees hen til løsningen som følger av folketrygdloven § 8-4 ved tolkningen av ”sykdom” i arbeidsmiljøloven § 64s forstand.

Det legges etter dette til grunn at begrepet ”sykdom” i arbeidsmiljøloven § 64s forstand innebærer at det foreligger symptomer på sykdom. Symptomene kan være rent subjektive eller basert på objektive diagnostiske funn.

### 2.2.3 ”... må være borte fra arbeidet”

Etter arbeidsmiljøloven § 64 nr 1, er det ikke tilstrekkelig at arbeidstakeren er syk for at det særlige oppsigelsesvernet kommer til anvendelse. I følge bestemmelsens ordlyd er det et vilkår at arbeidstakeren må være borte fra arbeidet på grunn av sykdommen. Helt

---

<sup>17</sup> Se Kjønsstad, Asbjørn og Aslak Syse, *Velferdsrett* (1997) s. 217-218 og 238-239 og Holgersen, Gudrun, *Tilbake til arbeid?* (1992) s. 241-245.

<sup>18</sup> Se folketrygdloven kapittel 10 og 11.

bagatellmessige tilstander av sykdomsmessig karakter faller således utenfor, uavhengig av om det foreligger sykdomssymptomer. For eksempel vil ikke en svært mild forkjølelse medføre at arbeidstakeren må være borte fra arbeidet. En slik tilstand vil dermed ikke gi grunnlag for det særlige oppsigelsesvernet etter arbeidsmiljøloven § 64.<sup>19</sup>

#### 2.2.4 Rusmiddelmisbruk som "sykdom"

En sentral problemstilling er om misbruk av rusmidler kan karakteriseres som sykdom i arbeidsmiljøloven § 64s forstand.

For at rusmiddelmisbruk skal kunne oppfylle sykdomsvilkåret i arbeidsmiljøloven § 64, kreves det at misbruket har medført objektive eller subjektive symptomer på sykdom, jf. pkt. 2.2.2 ovenfor. En person som har et alminnelig forbruk av rusmidler kan åpenbart ikke på dette grunnlaget være syk i arbeidsmiljøloven § 64s forstand.

Sykdom er et begrep med klare medisinske undertoner. Det vil derfor være av interesse å se hen til legevitenskapens oppfatninger om rusmiddelmisbruk i et sykdomsperspektiv. Blant leger har det vært omfattende strid om det kan knyttes diagnoser til tilstander som har direkte tilknytning til misbruk av rusmidler. Det er imidlertid enighet om at det bare er tilstandene "kronisk alkoholisme" og "narkomani" som det er aktuelt å klassifisere som sykdommer.

I forhold til sykdomsbegrepene i folketrygdloven<sup>20</sup>, har de fleste offentlige instanser inntatt en restriktiv holdning når det gjelder misbruk av rusmidler som sykdom. Det er således betegnende når sosialdepartementet i Ot.prp. nr 8 (1988-89) på side 5 uttalte at "[a]lkoholisme og narkomani er tilstander som befinner seg i en gråson mellom sykdom og livsstil". Uttalelsen er gitt i forbindelse med forarbeidet til en endring av reglene om uførepensjon etter den forrige folketrygdloven av 1966<sup>21</sup>.

---

<sup>19</sup> Arbeids- og administrasjonsdepartementet har tatt til orde for å utvide oppsigelsesvernet etter arbeidsmiljøloven § 64 slik at også tilfeller hvor arbeidstakeren er under aktiv sykemelding faller innenfor. Se Ot.prp. nr. 18 (2002-2003).

<sup>20</sup> Se for eksempel folketrygdloven §§ 8-4 og 12-6.

<sup>21</sup> Se tidligere lov om folketrygd av 17. juni 1966 nr 12 § 8-3.

Problemstillingen er behandlet i Rikstrygdeverkets rundskriv om folketrygdlovens sykepengekapittel<sup>22</sup>. Rikstrygdeverket opererer i rundskrivet med et helt klart skille mellom alkoholisme og narkomani. Det poengteres først at enkeltstående tilfeller av alkoholmisbruk ikke oppfyller lovens sykdomsvilkår. Videre heter det at ”[a]rbeidsuførhet som følge av kronisk alkoholisme eller sykdom som skyldes denne, gir rett til sykepenger dersom vilkårene for rett til sykepenger for øvrig er oppfylt”. Når det gjelder narkomani heter det i rundskrivet at arbeidsuførhet som følge av en slik tilstand ”ikke uten videre [kan] anses som arbeidsuførhet på grunn av sykdom”. Dette begrunnes med ”at narkotiske rusmidler i seg selv ikke har den samme nedbrytende virkning på kroppen som alkohol”. Det hevdes i rundskrivet at arbeidsuførheten vanligvis ikke vil vedvare etter at det narkotiske stoffet er ute av kroppen, hvis man ser bort fra visse sykelige komplikasjoner som narkomane er overdisponert for. Uttalelsene om narkomani som sykdom omhandler imidlertid bare de fysiske følgeskadene ved misbruk, ikke narkomanien i seg selv.

Den praksis det legges opp til i rundskrivet, samsvarer i liten grad med det diagnosesystemet Rikstrygdeverket benytter, ICD-10. Etter dette systemet er det helt på det rene at narkomani kan være en sykdom i medisinsk forstand. ICD-10s diagnosekoder F10 – F16 omhandler de såkalte psykoaktive stoffene. Innenfor denne gruppen av stoffer faller alkohol og narkotiske preparater som opiat, cannabinoider og kokain. Felles for de psykoaktive stoffene, er at de kan gi psykiske lidelser og atferdsforstyrrelser. Som atferdsforstyrrelser regnes blant annet rusmiddelavhengighet, for eksempel narkomani og kronisk alkoholisme. Slike tilstander vil ofte kvalifisere for sykdomsdiagnoser etter ICD-10.

Etter lov om anke til Trygderetten av 16. desember 1966 nr 9 (trygderettsloven), kan vedtak om individuelle rettigheter og plikter etter folketrygdloven ankes inn for Trygderetten, jf. lovens § 1 nr 1 første ledd bokstav a). Trygderetten har i en rekke saker behandlet problemstillingen om misbruk av rusmidler kan utgjøre sykdom i folketrygdlovens forstand. I de aller fleste sakene, har det vært spørsmål om tilståelse av uførepensjon etter folketrygdlovens kapittel 12. Det kan se ut til at Trygderettens

---

<sup>22</sup> Se Rikstrygdeverkets rundskriv av 1. mai 1997 nr. 49 om folketrygdloven kapittel 8.



standpunkter til alkoholisme og narkomani som sykdommer, har vært noe mindre restriktive enn de som har rådet ellers i forvaltningen. I kjennelsen i ankesak 595/ 75, avsagt i januar 1976, uttalte Trygderetten at alkoholisme kunne utgjøre en sykdom i folketrygdlovens forstand, og dette er fulgt opp i senere avgjørelser, jf. for eksempel TRR-1995-01727 og TRR-1995-01000. I en kjennelse avsagt 19. mars 1987, ankesak 1940/86, åpnet Trygderetten for at også narkomani kunne utgjøre en sykdom etter folketrygdlovens regler om uførepensjon.

Problemstillingen har videre vært gjenstand for behandling i trygderettslig teori. I Kjønstad og Syse (1997)<sup>23</sup> uttales det at "[d]e fleste leger anser i dag alkoholisme [og] narkomani ... som sykdommer". Videre heter det at "[d]et ser ut til at Trygderetten behandler narkomani på linje med alkoholisme", under henvisning til Trygderettens kjennelse i ankesak 2325/87, avsagt 25. august 1988.

Det må etter dette kunne legges til grunn at kronisk alkoholisme og narkomani kan utgjøre sykdommer i folketrygdloven § 12-6s forstand.

For at sykdomsvilkåret i folketrygdloven § 12-6 skal være oppfylt, kreves det som utgangspunkt at det foreligger en sykdomsdiagnose<sup>24</sup>. Det er etter denne bestemmelsen ikke tilstrekkelig å påvise symptomer på sykdom. En sykdomsdiagnose forutsetter imidlertid at det foreligger sykdomssymptomer. Etter arbeidsmiljøloven § 64 er det tilstrekkelig at det kan påvises symptomer på en sykdom. Tilstander som faller innenfor folketrygdloven § 12-6 må således forutsetningsvis også være dekket av arbeidsmiljøloven § 64 nr 1. Når det legges til grunn at kronisk alkoholisme og narkomani kan utgjøre sykdommer etter folketrygdloven § 12-6, innebærer dette logisk sett at de også faller innenfor sykdomsvilkåret i arbeidsmiljøloven § 64.

Det legges etter dette til grunn at kronisk alkoholisme og narkomani faller innenfor sykdomsvilkåret i arbeidsmiljøloven § 64 nr 1.

---

<sup>23</sup> Se Kjønstad, Asbjørn og Aslak Syse, *Velferdsrett* (1997) s. 246.

<sup>24</sup> Se Kjønstad, Asbjørn og Aslak Syse, *Velferdsrett* (1997) s. 245-246.

## 2.2.5 Betydningen av arbeidstakerens skyld

Misbruk av rusmidler har tradisjonelt hatt en side mot samfunnets moraloppfatninger. Den kontrollerte bruk av lovlige rusmidler, i praksis alkohol, har riktig nok i liten grad vært ansett som et problem. Straks bruken har antatt et noe større omfang enn det samfunnet har definert som alminnelig, eller det har dreiet seg om ulovlige preparater, har dette raskt medført stempelet ”misbruk”. Ved å stemple bruken som misbruk, har samfunnet uttrykt det moralsk forkastelige ved slik omgang med rusmidler.<sup>25</sup>

Dette er antakelig noe av bakgrunnen for at kronisk alkoholisme og narkomani frem til de siste tiår ikke har hatt noen plass innenfor et alminnelig akseptert, medisinsk sykdomsbegrep.<sup>26</sup> En sykdomsliknende tilstand som i bunn og grunn beror på uvetting omgang med rusmidler, har ikke ”fortjent” merkelappen ”sykdom”.

Sykdomsmerkelappen gir et inntrykk av at tilstanden har rammet uten direkte innvirkning fra den som rammes. Med et slikt bakteppe passer det dårlig å gi innpass til tilstander som langt på vei er, eller i det minste av allmennheten antas å være, selvpåført. Med ”selvpåført” siktes det her til det nærmest selvsagte i at mennesker med et stort forbruk (eller misbruk) av rusmidler, kjenner til skadevirkningene dette medfører.

Med dette som bakteppe, er det ikke overraskende at arbeidervernloven av 1956 § 44 gjorde unntak fra oppsigelsesvernet ved sykdom i de tilfeller ”arbeidstakeren har pådratt seg sykdommen ved forsett eller grov uaktsomhet”, jf. § 44 bokstav a). Unntaket innebar at det utvidete vernet aldri ville ha noen plass i forhold til alkoholisme eller narkomani. Det var følgelig ikke nødvendig å vurdere om disse tilstandene utgjorde sykdommer i lovens forstand, så lenge rene skyldbetraktninger utelukket beskyttelse.

Unntaket for forsettlig og grovt uaktsomt selvpåført sykdom, bortfalt ved innføringen av arbeidsmiljøloven i 1977. Arbeidsrettsrådet, som la frem innstilling til ny arbeidervernlov<sup>27</sup>, ønsket å opprettholde unntaket og fikk støtte blant annet av Norges

---

<sup>25</sup> Om begrepene ”bruk” og ”misbruk” se Berg, John Erik, *Rusmiddelmisbruk* (2001) s. 10 flg.

<sup>26</sup> Narkomani stiller i forhold til samfunnsmoral i en egen klasse, i det bruk av narkotiske stoffer i stor grad er gjort straffbar, jf. lov om legemidler mv. av 4. desember 1992 nr 132 § 24, jf. § 31.

<sup>27</sup> Arbeidsrettsrådets innstilling er inntatt som vedlegg 1 til Ot.prp. nr. 41 (1975-76).

arbeidsgiverforening (nå Næringslivets hovedorganisasjon, NHO). Det ble blant annet hevdet at det ville ”være i strid med alminnelig rettsfølelse” å fjerne unntaket for sykdom arbeidstakere påfører seg selv. Departementet mente imidlertid at ”de reelle grunner” for å opprettholde unntaket ikke forelå og uttalte at ”[s]pesielt det tilfelle at arbeidstakeren forsettlig pådrar seg sykdom virker nærmest søkt”. Departementets syn kan i utgangspunktet ha mye for seg. Det er vanskelig å forestille seg at mennesker med vilje skal utsette seg for sykdomssmitte. Umiddelbart synes det imidlertid som om argumentasjonen er basert på tanken om at sykdom utelukkende kan utvikles som resultat av en virus- eller bakterieinfeksjon. Det kan spørres om departementet for eksempel tok høyde for de sykdomstilstandene som ofte går under populærbetegnelsen ”livsstilssykdommer”. Når det gjelder sykdommer som bygger seg opp over tid som resultat av den aktuelle personens livsførsel, virker det kanskje ikke så ”søkt” å se hen til skyldbetraktningene i § 44 i arbeidervernloven av 1956. For eksempel vil en som røyker 20 sigaretter daglig vanskelig bli hørt med at vedkommende ikke var kjent med at dette kunne medføre alvorlig sykdom.<sup>28</sup> Tilsvarende synspunkter gjør seg åpenbart gjeldende også i forhold til bruk av rusmidler.

Uansett hvilke betraktninger som var utslagsgivende ved opphevelsen av unntaket for selvpåført sykdom, er det på det rene at skyldbetraktninger ikke lenger har noen rolle i forhold til det særlige oppsigelsesvernet ved sykdomsfravær. En arbeidsgiver kan ikke påberope arbeidstakerens skyld i en oppsigelsessak, hvis det er på det rene at arbeidstakeren er syk i arbeidsmiljøloven § 64s forstand.

---

<sup>28</sup> Se den såkalte ”Røykedommen” avsagt av Frostating lagmannsrett 21. mars 2002 (LF-2001-00075).

### 3 AKAN-ordningen

#### 3.1 Innledning

##### 3.1.1 Historikk og rolle<sup>29</sup>

I det AKAN-ordningen er et særegent institutt, fremstår det som naturlig å redegjøre nærmere for komitéens historikk og hvilken rolle den var tiltenkt. På den måten belyses de forutsetninger AKAN hviler på. Disse forutsetningene har betydning ved vurderingen av hvilke hensyn som er relevante å ta i betraktning ved fastsettelsen av AKAN-ordningens materielle innhold.

Arbeidslivets komité mot alkoholisme og narkomani (AKAN) ble opprettet 3. oktober 1963, som resultat av et samarbeid mellom Landsorganisasjonen i Norge (LO) og daværende Norges arbeidsgiverforening (NAF), nå Næringslivets hovedorganisasjon (NHO). Arbeidet som ledet til etableringen av AKAN går imidlertid lengre tilbake i tid. Blant annet går trådene tilbake til opprettelsen av Arbeiderbevegelsens avholdslandslag i 1930. Av betydning var også den offentlige holdningskampanjen ”Bred front”, som ble startet i 1956. Under parolen ”Bred front mot alkoholmisbruk”, var intensjonen bak kampanjen å vekke folkets engasjement. Både LO og NAF deltok i kampanjen.

”Bred front”-kampanjen ble formelt avviklet i 1962. I perioden som fulgte, begynte de to hovedorganisasjonene arbeidet med en permanent organisasjon som skulle arbeide mot rusmiddelmisbruk knyttet til arbeidsplassene, det som skulle bli AKAN. Høsten 1963 var komitéen etablert, og dens faste virksomhet begynte våren 1964. I løpet av dette året ble AKAN utvidet til et treparts samarbeid, i det også staten, ved Sosialdepartementet, ble representert i AKAN-komitéen.

På grunnlag av erfaringer med alkoholmisbruk på arbeidsplassen, opprettet bedriftshelse-tjenesten i Hydro-bedriften Porsgunn Fabrikker på 1950-tallet et ”systematisk opplegg for behandling av alkoholskade”. AKANs modell for oppfølging av arbeidstakere med rusmiddelproblemer, bygger i stor grad på dette opplegget.

---

<sup>29</sup> Fremstillingen under pkt. 3.1.1 bygger på artikkelen ”-AKAN må aldri profesjonaliseres” publisert i AKAN-kontakten nr 1 1999 s. 3 – 6.

AKAN består av en komité og et sekretariat. Komitéen opererer nærmest som et selskapsstyre og trekker opp de overordnede linjene for arbeidet. Her er de tre partene i samarbeidet, LO, NHO og staten representert. Sekretariatet forestår den daglige driften. Driften består av kurs- og konferansevirksomhet, direkte veiledning til virksomheter og generell informasjonsvirksomhet, blant annet utgivelse av informasjonsbladet ”AKAN-Kontakten” og brosjyremateriell. Arbeidet finansieres gjennom tilskudd fra LO og NHO, bevilninger over statsbudsjettet og avgifter i forbindelse med kursvirksomhet. I 2001 mottok komitéen kr 800 000 fra hver av de to hovedorganisasjonene og kr 5 500 000 fra staten.<sup>30</sup>

Det må pongteres at AKAN ikke er en avholdsorganisasjon. Komitéens arbeid skjer under den forståelse at nordmenn benytter rusmidler. Poenget er å håndtere rusmidlenes skadevirkninger knyttet til arbeidslivet på en mest mulig hensiktsmessig måte. Med dette som utgangspunkt, kan AKAN meget enkelt sies å ha to grunnfunksjoner som begge har kommet til uttrykk i AKANs uttalte formål, nedfelt i AKANs vedtekter<sup>31</sup>. For det første har komitéen en preventiv funksjon. Den arbeider aktivt for å forebygge rusmiddelproblemer i norsk arbeidsliv. Denne funksjonen utøves nettopp gjennom AKANs daglige virke: Det holdes kurs for bedriftene, det ytes veiledning ved henvendelser fra arbeidslivets aktører og det utarbeides generelt informasjonsmaterieil. Selv om hovedfokuset på 1960-tallet var rettet mot behandling av rusmiddelproblemer, ble det tatt inn i AKANs vedtekter at komitéen også skulle arbeide forebyggende. Dette vitner om fremsyn ved utarbeidelsen av vedtektene, et fremsyn som også medførte at narkotika ble inkludert i arbeidet. Narkotikaproblematikken var på ingen måte på dagsorden på den tiden slik som den er i dag.

Ved siden av den preventive funksjonen, har AKAN dessuten en hjelpefunksjon. Arbeidstakere med rusmiddelproblemer skal få hjelp og oppfølging for å klare å overvinne eller håndtere sitt problem. Denne delen av arbeidet foregår i prinsippet internt i de ulike virksomhetene. Gjennom innføringen av en rusmiddelpolitikk etter AKANs modell, forplikter virksomhetene seg, på nærmere bestemte vilkår, til å følge en

---

<sup>30</sup> Se AKANs årsberetning for 2001 s. 4.

<sup>31</sup> Se AKANs vedtekter § 2. Se også AKANs opplæringsperm (2001) s. 1.1.

spesiell prosedyre ved disiplinærsaker som relaterer seg til rusmiddelbruk. AKAN bistår ved innføringen av en helhetlig rusmiddelpolitikk med tilhørende internt regelverk, men intensjonen er at ordningen deretter skal drives av bedriften selv. Slik fungerer også AKAN-arbeidet i praksis. AKAN-sekretariatet arbeider således ikke med enkeltsaker.

AKAN tar imot årsrapporter fra virksomheter og utarbeider statistikk på bakgrunn av disse.<sup>32</sup> I 2001 mottok AKAN rapporter fra 1459 bedrifter som totalt sysselsatte 442 000 arbeidstakere. 75 prosent av bedriftene hadde etter de opplyste innarbeidet AKAN-ordningen i internkontrollsystemet. Fordi enkelte bedrifter er tilbakeholdne med å gi opplysninger knyttet til arbeid på individuelt nivå, de individuelle AKAN-oppleggene<sup>33</sup>, er tallmaterialet usikkert. I følge statistikken, var 1171 arbeidstakere i kontakt med AKAN-systemet i bedriftene i løpet av 2000. 663 av disse var underlagt bedriftenes oppfølgingsprogrammer, herunder 69 personer som følge av narkotikamisbruk. 90 prosent avsluttet oppfølgingsprogrammet med positivt resultat.

### 3.1.2 Tilsvarende ordninger i Sverige og Danmark

I både Sverige og Danmark er det etablert institusjoner som arbeider mot rusmiddelbruk i arbeidslivet, og de er relativt like norske AKAN. De svenske Alna-rådene ble etablert i 1961 av de sentrale arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene i samarbeid med svenske myndigheter. Alna består av et råd på riksnivå og ti lokale råd. I begynnelsen fokuserte rådene primært på rehabiliteringsarbeid under parolen ”Missbruket ska bort – missbrukaren ska vara kvar”. I de senere årene har blikket mer og mer rettet seg mot det preventive arbeidet.

APPA, som står for Alkohol-Politik På Arbejdsplassen, er danskenes svar på AKAN. I motsetning til AKAN og Alna-rådene som fra begynnelsen av var tiltenkt en permanent rolle, var imidlertid APPA et arbeidsprosjekt som opprinnelig var tidsbegrenset fra 1997 til 2000. Målet var å ”sikre, at alle virksomheder i landet kan få kvalificeret hjælp til at skabe en aktiv og bevidst alkoholpolitik”. På grunn av positive resultater, ble prosjektet videreført. Det eksisterer fortsatt i dag (april 2003).

---

<sup>32</sup> Se AKANs årsberetning for 2001.

<sup>33</sup> Se om de individuelle AKAN-oppleggene under pkt. 3.1.5 nedenfor.

Så vel Alna-rådene som APPA tilbyr veiledning til virksomheter ved etablering av et system for håndtering av rusmiddelproblemer, ikke ulikt de tjenestene AKAN tilbyr norske virksomheter.

### 3.1.3 Rettslig grunnlag og implementering av AKAN-ordningen

Hva er det rettslige grunnlaget for en virksomhets AKAN-ordning? Dette beror på om det er tale om en privat bedrift eller et offentlig organ. I en bedrift, vil grunnlaget normalt være en avtale inngått mellom arbeidsgiveren og representanter for arbeidstakerne. Etter omstendighetene kan en slik avtale utgjøre en tariffavtale etter lov om arbeidstvister av 5. mai 1927 nr 1 (arbeidstvistloven) § 1 nr 8<sup>34</sup>. I et offentlig organ, vil grunnlaget normalt finnes i et forvaltningsvedtak. Både i offentlig og privat sektor vil det praktiske være å gjøre AKAN-ordningen til del av det alminnelige arbeidsreglementet, eventuelt ved en henvisning til AKAN-vedtaket eller –avtalen. Dette er også løsningen AKAN legger opp til i sin opplæringsperm.

Det er opp til den enkelte virksomhet å utarbeide innholdet i AKAN-ordningen. Virksomhetene utarbeider egne AKAN-retningslinjer. Dette henger sammen med at en slik ordning er nært knyttet til det øvrige interne regelverket som gjelder på arbeidsplassen. For at det skal være sammenheng i regelverket, kan det være nødvendig med mindre tilpasninger av de løsninger AKAN har anbefalt i sin opplæringsperm. Større endringer vil lett frata den bedriftsinterne løsningen karakter av en AKAN-ordning. I og med at AKAN har 40 års erfaring med ordningen og at den stadig blir benyttet i stort omfang, må det uansett kunne forutsettes at de fleste virksomheter kan implementere den i sitt regelverk mer eller mindre i sin opprinnelige form. Eventuelle forskjeller fra virksomhet til virksomhet vil av den grunn ikke bli problematisert i det følgende.

---

<sup>34</sup> I arbeidstvistloven § 1 nr 8 er en tariffavtale definert som ”en avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold”.

### 3.1.4 Individuelle AKAN-opplegg

Hjelpefunksjonen som har kommet til uttrykk i AKANs vedtekter<sup>35</sup>, er knyttet til de såkalte individuelle AKAN-oppleggene. Den bakenforliggende situasjonen, er at en arbeidstaker med et rusmiddelproblem har brutt virksomhetens interne regler for bruk av rusmidler. Uten en AKAN-ordning i vedkommende bedrift, hadde dette normalt medført at arbeidsgiveren hadde vurdert oppsigelse av arbeidstakeren etter arbeidsmiljøloven § 60 nr 1 eller avskjed etter § 66. Regelmessig hadde det i hvert fall resultert i en advarsel om at neste brudd på reglene ville ha medført oppsigelse eller avskjed.

En virksomhet som har innført en AKAN-ordning har imidlertid bundet seg til å følge en helt spesifikk prosedyre for håndtering av slike disiplinærsaker. I denne prosedyren inngår en særskilt advarselsordning og plikt til å tilby vedkommende arbeidstaker et individuelt tilpasset støtteopplegg. Tiltak i forbindelse med støtteopplegget kan være bedriftsinterne eller eksterne, for eksempel i samarbeid med en behandlingsinstitusjon. Opprettelse av en slik individuell ordning skjer ved at det inngås en avtale som definerer partenes rettigheter og plikter i den perioden opplegget skal vare. Det forutsettes at avtalen blir inngått mellom den aktuelle arbeidstakeren, virksomhetens AKAN-kontakt og bedriftshelsetjenesten, i samarbeid med arbeidsgiveren.<sup>36</sup>

Det kan tilføyes at en arbeidstaker som har et problematisk forhold til rusmidler selv kan opprette kontakt med virksomhetens AKAN-apparat for å få støtte, uten at vedkommende har kommet i en situasjon hvor et individuelt opplegg som skissert ovenfor er aktuelt. I AKANs opplæringsperm tales det da om et ”uformelt” AKAN-opplegg. Slike ordninger har i prinsippet ingen side til det arbeidsrettslige stillingsvern og vil ikke bli behandlet i det følgende. Hvis en arbeidstaker som er under et uformelt AKAN-opplegg bryter virksomhetens regler om rusmiddelbruk, risikerer ikke vedkommende å miste arbeidet, slik tilfellet er for de formelle oppleggene.

I det følgende behandles vilkårene for å ha et krav på et individuelt AKAN-opplegg, saksbehandlingsreglene, samt de øvrige konsekvensene av at et individuelt AKAN-

---

<sup>35</sup> Se AKANs vedtekter § 2 og AKANs opplæringsperm (2001) s. 1.1.

<sup>36</sup> Se AKANs opplæringsperm (2001) s. 5.2.



opplegg blir avtalt og kommer i stand, herunder de rettigheter og plikter som oppstilles for arbeidsgiveren og arbeidstakeren.

## 3.2 Aktørene i AKAN-arbeidet i en virksomhet

### 3.2.1 Innledning

AKAN-arbeidet i en virksomhet involverer en rekke aktører. Ved siden av parter som opptrer på en arbeidsplass uavhengig av AKAN-systemet, men som også har sine roller i tilknytning til AKAN-arbeidet, oppstår en rekke funksjoner i og med innføringen av en AKAN-ordning. Således er arbeidsgiveren, representert ved virksomhetens ledelse, bedriftshelsetjenesten, arbeidsmiljøutvalget, de tillitsvalgte, verneombud og de enkelte arbeidstakere, aktører i dette systemet. For de fleste av disse vil imidlertid ikke en AKAN-ordning medføre særlige endringer av arbeidsoppgaver eller ansvarsområder. Videre fører innføring av AKAN i virksomheten til at roller som AKAN-utvalg, AKAN-kontakter og personkontakter må bekles.

I mindre virksomheter vil det naturlig nok verken være hensiktsmessig eller praktisk mulig å fylle alle de rollene som skisseres her. Med visse tilpasninger vil det imidlertid være mulig også for slike virksomheter å innføre en AKAN-ordning. Eksempelvis har AKAN-sekretariatet, med sine 13 ansatte, selv innført en AKAN-ordning.

### 3.2.2 Ledelsen

Ledelsen har en sentral rolle på alle områder innenfor en virksomhet. Dette er tilfellet også innefor AKAN-ordningen. Virksomhetens ledelse forutsettes å ha en styrende rolle ved det generelle holdningsskapende arbeidet knyttet til rusmiddelbruk, herunder AKAN-arbeidet.

Ledelsen involveres også i de individuelle AKAN-ordningene. Blant annet skal ledelsen ta del i opprettelsen av de avtalene som skal regulere AKAN-oppleggene. Dette skal gi arbeidsgiveren mulighet til å påvirke AKAN-arbeidet på individplan.<sup>37</sup> Videre er det ledelsens ansvar å slå ned på brudd på virksomhetens regler om bruk av rusmidler.

---

<sup>37</sup> Om situasjonen når arbeidsgiveren misbruker sin sterke posisjon i denne fasen, se pkt. 3.6 nedenfor.

Advarsler som gis i forbindelse med et AKAN-opplegg skal således gis av arbeidstakerens nærmeste leder.<sup>38</sup> Ledelsen skal dessuten delta på evalueringsmøter knyttet til de enkelte oppleggene. Blant annet skal ledelsen være med på vurderingen av hensiktsmessigheten av å fortsette et opplegg ved arbeidstakerens tilbakefall.<sup>39</sup>

### 3.2.3 AKAN-utvalget

Ved innføringen av en AKAN-ordning i en virksomhet, etableres et AKAN-utvalg som underutvalg til arbeidsmiljøutvalget. Dette består av én representant fra hver av de følgende partene ved arbeidsplassen: Ledelsen, bedriftshelsetjenesten, de ansatte og de ansatte under 30 år. Representanten fra de ansatte (over 30 år) forutsettes å være en AKAN-kontakt<sup>40</sup>.

AKAN-utvalget skal ikke ha direkte befatning med de individuelle sakene. Utvalgets oppgaver består i organisering og tilrettelegging. Videre skal det besørge det preventive rusmiddelarbeidet i virksomheten, ved å informere og lære opp de øvrige ansatte.

### 3.2.4 AKAN-kontaktene

AKAN-kontaktens rolle ligger først og fremst på det generelle plan. De skal være ressurspersoner i tilknytning til rusmiddelfaglige spørsmål generelt og AKAN-relaterte spørsmål spesielt. Blant annet skal det være mulig for de øvrige ansatte å få råd fra AKAN-kontaktene om egne eller andres rusmiddelproblemer.

I tilknytning til de individuelle oppleggene, skal AKAN-kontaktene, i samarbeid med ledelsen og bedriftshelsetjenesten, sørge for planlegging, koordinering, oppfølging og evaluering av de individuelle oppleggene. De skal i denne forbindelse delta i møter med involverte arbeidstakere og deres personkontakter, gi veiledning til personkontaktene og ha kontakt med eventuelle eksterne behandlingsinstitusjoner.

---

<sup>38</sup> Advarselsordningen er behandlet under pkt. 3.4.3 – 3.4.5 nedenfor.

<sup>39</sup> Hensiktsmessighetsvurderingen behandles nærmere under pkt. 3.4.6 nedenfor.

<sup>40</sup> Se om AKAN-kontaktene nedenfor under pkt. 3.2.4.

### 3.2.5 Personkontaktene

#### 3.2.5.1 Rolle, utvelgelse og avtaleregulering

I forbindelse med et individuelt AKAN-opplegg, er det viktig at arbeidstakeren har en støttespiller i hverdagen på arbeidsplassen. Denne funksjonen dekkes av den såkalte personkontakten.

Det er i utgangspunktet arbeidstakeren som skal inn i et AKAN-opplegg som selv velger en personkontakt. På denne måten sikres at personkontakten er en person arbeidstakeren kjenner og er fortrolig med. Helt fritt er valget imidlertid ikke. Den utvalgte personen skal godkjennes av bedriftshelsetjenesten, AKAN-kontakten og arbeidstakerens nærmeste overordnede. Det må, i tråd med alminnelige saklighetsprinsipper, legges til grunn at en nektelse av å godkjenne en utpekt personkontakt må være saklig begrunnet i forhold av betydning for gjennomføringen av AKAN-opplegget. En nektelse kan således for eksempel være begrunnet med at den utpekte personkontakten er arbeidstakerens ”svirebror”. Det vil være meget betenkelig om en person som selv sliter med et rusmiddelproblem utpekes. Det må følgelig anses saklig om en personkontakt blir nektet godkjent med den begrunnelse at vedkommende selv er under et behandlingsopplegg i tilknytning til virksomhetens AKAN-ordning.

I og med at et AKAN-opplegg skal legges til rette for den enkelte arbeidstaker, vil også personkontaktens rolle variere fra opplegg til opplegg. AKAN anbefaler at arbeidsoppgavene defineres klart og nedfelles i avtalen som regulerer det enkelte opplegg. I utgangspunktet er imidlertid personkontakten ikke part i denne avtalen. Det kan således være hensiktsmessig enten å trekke vedkommende inn i denne avtalen direkte eller eventuelt å opprette en særskilt avtale som regulerer personkontaktens rettsstilling.

#### 3.2.5.2 Personkontaktens ansvar

Personkontakten har en meget utsatt posisjon i arbeidet under de individuelle oppleggene. Arbeidsoppgavene innebærer regelmessig at det må tas hensyn til så vel arbeidstakerens som arbeidsgiverens interesser, og disse kan ofte være i hvert fall til dels motstridende. Personkontakten kan få innsyn i omfattende informasjon om

arbeidstakeren, blant annet opplysninger om arbeidstakerens eventuelle rusmiddelbruk. Slik informasjon kan gi svar på om arbeidstakeren overholder sine plikter i henhold sitt AKAN-opplegg. Dette er opplysninger som arbeidsgiveren kan være meget interessert i å ta del i.

En sentral problemstilling i denne forbindelsen er om personkontakten har rett eller plikt til å gi opplysninger videre til arbeidsgiveren. Det er åpenbart at en slik meldeplikt i alle fall må begrenses til forhold som har tilknytning til AKAN-opplegget. En arbeidsgiver kan ikke kreve andre opplysninger av privat art, selv om personkontakten har fått innsyn i slik informasjon. Gode grunner taler imidlertid for at plikten må begrenses ytterligere. Det er en klar forutsetning for at rollen som personkontakt skal fungere, at vedkommende ikke opererer som overvåker for arbeidsgiveren. En informasjonsplikt ville fullstendig undergrave det tillitsforholdet som må foreligge mellom arbeidstakeren og personkontakten, selv om den bare skulle gjelde AKAN-relaterte opplysninger. Det riktige må være å oppstille en negativ plikt. Personkontakten må ha plikt til ikke å skjule arbeidstakerens brudd på avtalen eller arbeidsreglementet. Dette er også lagt til grunn i AKANs opplæringsperm.

### 3.3 Vilkår

#### 3.3.1 Krav knyttet til rusmidlene

En viktig problemstilling er hvilke rusmidler som dekkes av AKAN-ordningen. AKANs vedtekter, opplæringsperm og komitéens navn gir en viss veiledning. Som det fremgår av disse kildene, arbeider AKAN med problemer knyttet til bruk av alkohol og narkotika. Betegnelsen alkohol er velkjent for de fleste og krever ingen nærmere omtale. ”Narkotika” er imidlertid et begrep som dekker en rekke preparater av vidt forskjellige karakter. Det er ikke nærmere omtalt eller definert i vedtektene eller AKANs opplæringsperm. Begrepet ”narkotika” må således tolkes på bakgrunn av ordlyden selv og de forutsetninger som ligger til grunn for AKANs arbeid.

I dagligtalen siktes det ofte til preparater som det er ulovlig å bruke og omsette, når begrepet benyttes. Spørsmålet her er om anvendelsen av begrepet ”narkotika” innebærer

en sontring mellom ulike stoffer, slik at ikke alle narkotiske stoffer faller inn under AKAN-ordningen.

Sontringer innenfor narkotikabegrepet kan foretas på en rekke ulike grunnlag. Det kan for eksempel tas utgangspunkt i hvilket stoff som utgjør ”grunnsteinen” i de aktuelle preparatene, eller hvilken rusvirkning de ulike preparatene har. Innenfor AKAN-regimet synes imidlertid slike sontringer lite fruktbare. Det er på det rene at det innenfor hver slik kategori vil befinne seg stoffer som benyttes mye i misbrukermiljøene i Norge, og disse vil det være av stor betydning å inkludere i arbeidet. Å sonde etter preparatenes rusvirkninger synes heller ikke naturlig, blant annet fordi rus er et utpreget subjektivt fenomen. Et stoff kan virke fundamentalt forskjellig fra et individ til et annet, slik at virkningene vanskelig lar seg konstatere eller klassifisere på en entydig måte. Dessuten er det ikke sjelden flere preparater benyttes samtidig, noe som ”vil forkludre det enkle bildet av effektene av ett rusmiddel”.<sup>41</sup>

Det mest naturlige ville kanskje vært å foreta en sontring mellom preparater som er lovlige å bruke og omsette i Norge og preparater som er ulovlige. En slik sontring ville bygge på hvilke stoffer som til en hver tid var inkludert i den såkalte ”narkotikalistens”<sup>42</sup>. På dette grunnlaget ville for eksempel heroin falt innenfor AKAN-ordningens virkefelt, mens det registrerte legemiddelet Paralgin forte ville falt utenfor. En slik sontring har imidlertid en helt avgjørende svakhet som gjør den uegnet innefor AKAN-systemet. En person som normalt anvender ett preparat, vil gjerne benytte andre stoffer for å forsterke virkningen av ”primærstoffet” eller for å ”spe på” når tilgangen på ”primærstoffet” er dårlig. Det stoffet som spiller en reserverolle kan gjerne være et stoff som i utgangspunktet er lovlig, men som også omsettes utenfor det kontrollregimet narkotikaloggivningen<sup>43</sup> forutsetter. Rohypnol, som er et lovlig preparat, benyttes for

---

<sup>41</sup> Se Berg, John Erik, *Rusmiddelmisbruk* (2001) s. 16.

<sup>42</sup> Narkotikalistens er en oversikt over ulovlige narkotiske preparater, fastsatt av Statens legemiddelverk. Listen gjelder som en del av forskrift om narkotika m.v. av 30. juni 1978, jf. forskriftens § 3 nr 1 annet ledd. Forskriften er gitt med hjemmel i lov om legemidler mv. av 4. desember 1992 nr 132 § 22.

<sup>43</sup> Kontrollsystemet er regulert i legemiddeloven.

eksempel ofte for å forsterke virkningen av andre stoffer. Videre vil det være aktuelt for en heroinmisbruker å bruke Paralgin forte ved siden av eller som substitutt<sup>44</sup> for heroin.

Det kan følgelig vanskelig oppstilles skillelinjer av rettslig betydning i forhold til AKAN-ordningen. Gode grunner taler for at et hvert preparat som gir en eller annen rusvirkning og som kan gi brukeren et rusproblem, faller innenfor narkotikabegrepet i AKAN-sammenheng. På denne måten fanges også nye stoffer opp, uavhengig av hvordan disse klassifiseres. Et slikt syn støttes også av at ”narkotika” i det hele tatt ble tatt inn i komitéens navn allerede ved etableringen i 1963, til tross for at narkotikamisbruk på det tidspunktet var svært lite utbredt i den norske befolkningen.

Etter en naturlig språklig forståelse av ”narkotika”, faller løsemidler, lim og lignende kjemiske stoffer utenfor. Slike stoffer er overhodet ikke produsert med tanke på at mennesker skal innta dem. De kan imidlertid ved inhalasjon (”sniffing”) gi til dels kraftige rusvirkninger og medføre avhengighet hos misbrukeren. Selv om slike stoffer ikke dekkes av uttrykkene ”alkohol” og ”narkotika”, utgjør de rusmidler. Ut fra AKAN-ordningens forutsetninger, synes det derfor naturlig at også slike stoffer inkluderes.

Det legges etter dette til grunn at alle preparater som benyttes som rusmidler faller innenfor AKAN-ordningen.

### 3.3.2 Arbeidstakerens forhold

I AKANs opplæringsperm gis det på side 7.2<sup>45</sup> uttrykk for at en arbeidstakers brudd på arbeidsreglementets regler om rusmiddelbruk ”som hovedregel” medfører at vedkommende får tilbud om ”et individuelt tilpasset AKAN-tilbud”. Allerede AKANs formål gir imidlertid grunn til å reise spørsmål om et enkelt brudd på reglene om bruk av rusmidler er tilstrekkelig, i det opplæringspermen uttaler at AKAN skal ”bidra til at arbeidstakere med rusmiddelproblemer får hjelp”. Spørsmålet er om det må stilles visse

---

<sup>44</sup> Et ”substituttpreparat” benyttes ofte for å dempe abstinenssymptomer, for eksempel ved dårlig tilgang på preparatet misbrukeren normalt benytter.

<sup>45</sup> Se AKANs opplæringsperm (2001).

”minstekrav” til den enkelte arbeidstakers rusmiddelbruk, for at en arbeidsgiver skal ha plikt til å tilby et AKAN-opplegg.

I utgangspunktet vil arbeidsgiverens plikt til å gi et AKAN-tilbud bero på en tolkning av arbeidsplassens regler om rusmiddelbruk. Det kan tenkes at det fremgår klart av arbeidsreglementet eller de individuelle arbeidsavtalene hva som er terskelen for å komme inn under AKAN-ordningen ved vedkommende bedrift. Dersom dette ikke er tilfellet, må det være avgjørende om det foreliggende saksforholdet passer innenfor AKAN-regimet.

Eidsivating lagmannsretts dom inntatt i NAD 1984-85 s. 180 berører problemstillingen. Det ble av vedkommende arbeidstaker gjort gjeldende at et enkeltstående brudd på arbeidsreglementets rusmiddelbestemmelser, var tilstrekkelig til at arbeidsgiveren ”var forpliktet til å gi ham et AKAN-tilbud og gjøre et unntak fra avskjedsbestemmelsene”. Retten kunne ikke si seg enig i dette og bemerket:

”Lagmannsretten kan ikke se at SAS [den saksøkte arbeidsgiveren] gjennom deltagelse i AKAN-arbeidet har fraskrevet seg den alminnelige adgang til å avskjedige en arbeidstaker for bruk av rusmidler i forbindelse med tjenesten. Dette går ikke bare frem av AKAN-reglementet, men må følge av et alminnelig likhetsprinsipp for alle arbeidstakere innen et tjenesteområde. Det er for øvrig ikke fremkommet opplysninger om at A hadde et alkoholproblem, og at det fra bedriftens side var noe grunnlag for å gjøre henvendelse til ham om tilbud om bedriftens behandlingsopplegg”.

Retten legger således til grunn at et enkeltstående brudd på arbeidsreglementets bestemmelser om rusmiddelbruk, ikke nødvendigvis gir arbeidstakeren noe krav på et AKAN-tilbud, når det ikke foreligger et ”alkoholproblem”. Det er arbeidstakerens på en eller annen måte problematiske forhold til rusmidler som medfører at arbeidsgiverens plikt oppstår. Retten peker på det som ligger som et bakteppe for alle individuelle AKAN-opplegg: Arbeidstakerens behov for oppfølging eller behandling. Foreligger ikke et slikt behov, så har heller ikke vedkommende arbeidstaker krav på det vernet som ordningen gir.

Lignende synspunkter har kommet til uttrykk i juridisk teori. I Gjone (2002) uttales det således på side 272: ”Ordnungen bygger på at den ansatte erkjenner sitt alkoholproblem og er villig til å gå inn i de behandlingsopplegg bedriftslegen bestemmer”. Tilsvarende sier Fougner (1999) på side 354 at ”en rekke arbeidsgivere gjennom tariffavtale er bundet til å tilby arbeidstakere behandling gjennom et såkalt ”AKAN-opplegg”. I den forbindelse vil det være av betydning om arbeidstaker selv innser at han har et alkoholproblem, og er villig til å la seg behandle for dette”.

AKANs brosjyremateriale og komitéens internettsider<sup>46</sup> inneholder uttalelser som tyder på at et slikt vilkår ikke kan oppstilles. I følge disse kildene har enhver arbeidstaker som bryter virksomhetens regler for bruk av rusmidler krav på et individuelt AKAN-opplegg. Dette er antakelig ikke korrekt. En slik løsning bryter fundamentalt med hovedhensikten med AKAN-ordningen, i det også arbeidstakere som av mangel på respekt for reglementet bryter det, også ville ha vært vernet. Disse arbeidstakerne har ikke behov for oppfølging. Gode grunner taler for at de da heller ikke har noen plass i virksomhetens AKAN-system.

En arbeidstakers krav på et individuelt AKAN-opplegg vil således bero på om vedkommende har et rusmiddelproblem.

### 3.3.3 Rusmiddelproblem

Fordi et ”rusmiddelproblem” er et vilkår for å ha krav på et individuelt AKAN-opplegg, er det en viktig problemstilling hva som ligger i begrepet.

Arbeidsgivere flest vil antakelig kvie seg for å gjøre gjeldende at en arbeidstaker ikke har et rusmiddelproblem, når arbeidstakeren selv hevder å ha det. Normalt vil hovedproblemet være å få arbeidstakeren selv til å innse at vedkommende har et problem. Slik AKAN-ordningen er utformet, foreligger det ingen mulighet til å fange opp arbeidstakere som, på grunn av manglende selvinnsikt eller velvilje, nekter å la seg underkaste et oppfølgingsprogram. Et AKAN-opplegg kan ikke påtvinges en

---

<sup>46</sup> Se [www.akan.no/org/opplegg.html](http://www.akan.no/org/opplegg.html)



arbeidstaker. Dette ville innebære en voldsom integritetskrenkelse og dermed kreve et langt mer vidtrekkende hjemmelsgrunnlag enn AKAN-ordninger hviler på i dag.

Det er imidlertid tenkelig at en arbeidsgiver gjør gjeldende at det ikke foreligger noe rusmiddelproblem, for eksempel for lettere å bli kvitt en brysom arbeidstaker. En definisjon av begrepet er følgelig nødvendig.

Begrepet "rusmiddelproblem" er ikke definert i AKANs materiale, og det er så vidt generelt at det ikke umiddelbart er gitt hva det innebærer. På bakgrunn av selve begrepet, kan imidlertid enkelte utgangspunkter oppstilles. Det kan legges til grunn at et enkeltstående tilfelle av beruselse ikke dekkes. Videre må det antas at de medisinske diagnosene kronisk alkoholisme og narkomani faller innenfor begrepets rammer. Å sette den nærmere grensen mellom disse ytterpunktene, er imidlertid problematisk.

Et viktig stikkord ved en nærmere avgrensning av problembegrepet, er rusmiddelavhengighet. Rusmiddelavhengighet kan bero på flere faktorer. Disse kan være av fysisk, psykologisk eller sosial karakter. Faktorene gjør seg regelmessig gjeldende i et samvirke.<sup>47</sup> Enkelt forklart, innebærer rusmiddelavhengighet at det aktuelle "individet ikke klarer å styre bruken slik det forventes der personen oppholder seg".<sup>48</sup> Det ligger i dette at det er nødvendig med hjelp fra andre for å kontrollere inntaket av rusmidler. For en person som er avhengig av et rusmiddel, vil rusepisodene således ikke være utslag av overveide handlinger. De er resultatet av et "sug" utenfor misbrukerens kontroll.

Ved å trekke inn avhengighet ved definisjonen av begrepet rusmiddelproblem, blir også koblingen til behandlingsbehovet<sup>49</sup> særlig klart. De personene som har behov for behandling for sitt rusmiddelproblem, vil typisk være de som ikke selv klarer å styre sitt forbruk.

---

<sup>47</sup> Rusmiddelavhengighet omtales derfor ofte som et biopsykososialt problem. Se om dette for eksempel Gorski, Terence T. og Merlene Miller, *Vid sunda vättskor* (svensk utgave 1995).

<sup>48</sup> Se Berg, John Erik, *Rusmiddelmisbruk* (2001) s. 12.

<sup>49</sup> Se også om behandlingsbehovet under pkt. 3.2.2 ovenfor.

Et hensyn som må ivaretas ved den nærmere fastsettelsen av vilkårets innhold, er at det i stor grad anvendes av personer uten noen videre kyndighet når det gjelder rusmiddelproblematikk. Normalt vil AKAN-systemet settes i gang på grunnlag av observasjoner som er foretatt av den aktuelle arbeidstakerens kolleger eller nærmeste ledelse. Videre er det ledelsen som skal avgjøre om arbeidstakeren skal gis et AKAN-tilbud. Hvis det oppstilles et vilkår som er meget skarpt avgrenset og ikke gir særlig rom for skjønn, vil det antakelig ofte kunne bero på tilfeldigheter om det legges til grunn at arbeidstakeren har et rusmiddelproblem eller ikke. Dette taler for at det gis et visst rom for utøvelse av skjønn ved vurderingen. De hensynene som ligger til grunn for AKAN-ordningen må imidlertid være styrende for skjønnsutøvelsen. Et viktig hensyn i denne forbindelse er at AKAN-ordningen skal bidra til at eventuelle problemarbeidstakere ikke forflyttes rundt i arbeidslivet.<sup>50</sup>

Oppsummeringsvis må det ved vurderingen av om et rusmiddelproblem foreligger, tas utgangspunkt i om arbeidstakeren må antas å ha mistet kontrollen over sitt rusmiddelforbruk og om det derfor foreligger et behandlings- eller oppfølgingsbehov. Ved vurderingen må det gis rom for skjønn. Skjønnsutøvelsen må imidlertid styres av de hensyn AKAN-ordningen bygger på.

### 3.3.4 Hvem skal ta initiativet til et AKAN-opplegg?

En arbeidsgiver kan velge å tilby et AKAN-opplegg til en arbeidstaker som har brutt virksomhetens rusmiddelregler og som arbeidsgiveren mener har et rusmiddelproblem. Hvis arbeidstakeren aksepterer tilbudet, har en avtale om et individuelt opplegg kommet i stand. Spørsmålet er om arbeidsgiveren har plikt til å gi et slikt tilbud, eller om det er arbeidstakeren selv som må ta initiativet.

Problemstillingen er ikke behandlet i AKANs opplæringsperm. En dom fra Eidsivating lagmannsrett, inntatt i NAD 1984-85 s. 180, illustrerer imidlertid problemstillingen. Det heter i dommen<sup>51</sup> at fordi det ikke hadde fremkommet opplysninger om at

---

<sup>50</sup> Dette hensynet kan imidlertid ikke trekkes så langt at det i realiteten oppstilles en presumsjon for at en arbeidstaker som bryter virksomhetens regler for rusmiddelbruk, har et rusmiddelproblem. Se nærmere om dette under pkt. 3.3.4 nedenfor.

<sup>51</sup> Se sitatet fra NAD 1984-85 s. 180 ovenfor under pkt. 3.3.1.

arbeidstakeren hadde et rusmiddelproblem, forelå det heller ikke noen plikt for arbeidsgiveren til å tilby et behandlingsopplegg. Videre uttaler retten at arbeidstakeren ikke hadde tatt noe initiativ for å få i gang et opplegg. Rettens uttalelser tyder på at det er arbeidstakeren som har tvilsrisikoen for at et rusmiddelproblem foreligger. Arbeidstakeren må således sannsynliggjøre at et rusmiddelproblem foreligger. Hvis dette er sannsynliggjort, har imidlertid arbeidsgiveren en plikt til å tilby et behandlingsopplegg under AKAN-ordningen, forutsatt at virksomheten er bundet til en AKAN-ordning, jf. pkt. 3.1.4 ovenfor.

### 3.3.5 Arbeidsgiverens adgang til å sette AKAN-ordningen til side

En sentral problemstilling er om innføringen av AKAN-ordningen i en virksomhet medfører en ubetinget plikt for arbeidsgiveren til å tilby et individuelt opplegg til arbeidstakere som har et rusmiddelproblem. Har arbeidsgiveren anledning til å bringe en arbeidsavtale til opphør på grunn av arbeidsrelatert rusmiddelbruk selv om virksomheten er bundet av AKAN-ordningen?

Høyesterett vurderte dette spørsmålet i dommen inntatt i Rt. 1999 s. 163. En brannmann (A) møtte til arbeidet beruset og ble meddelt avskjed. Han gikk til søksmål mot arbeidsgiveren med påstand om at avskjeden var ugyldig og krav om erstatning. A hevdet at arbeidsgiveren hadde plikt til å gi et AKAN-tilbud før avskjed kunne gis. Førstvoterende uttalte, med tilslutning fra de andre dommerne, om adgangen til å sette AKAN-retningslinjene til side:

”Når retningslinjene utgjør en del av Ansettelses- og arbeidsreglementet, reiser dette spørsmålet om en arbeidstaker alltid må gis et AKAN-tilbud før vedkommende kan sies opp eller avskjediges under henvisning til arbeidsrelatert alkoholpåvirkning. Retningslinjenes ordlyd kan synes å trekke i denne retning. Men da det er tale om ”retningslinjer” og ikke regler, taler dette for at arbeidsgiveren har en viss skjønnsmessig adgang til å avskjedige arbeidstakeren uten å følge den prosedyren AKAN-retningslinjene gir anvisning på. Dette er også uttalt i AKANs opplæringsperm side 7.1. Men på bakgrunn av formålet med AKAN-ordningen, og for å unngå forskjellsbehandling av arbeidstakere, kan arbeidsgiveren bare i særlig alvorlige tilfeller ha adgang til ikke å følge AKAN-retningslinjene.”

Etter Høyesteretts syn er det således den klare hovedregel at et AKAN-tilbud skal gis. Det er bare i ”særlig alvorlige tilfeller” det kan være aktuelt å sette arbeidsgiverens plikt til å følge AKAN-retningslinjene til side. Høyesterett trekker frem som eksempel på et moment som kan tilsi unntak fra plikten, at det gjør seg gjeldende sikkerhetsmessige hensyn ved arbeidsplassen.

Et annet moment som kan ha betydning ved vurderingen av om det kan gjøres unntak, er om arbeidstakeren tidligere har hatt et individuelt AKAN-opplegg. Hovedregelen er imidlertid at det skal gis et AKAN-tilbud selv om arbeidstakeren tidligere har vært gjennom et opplegg.<sup>52</sup> Gode grunner taler for at det også kan tas i betraktning om pliktbruddet må anses som spesielt grovt. Men det må anses tvilsomt om pliktbruddets grovhet alene kan begrunne at AKAN-ordningen settes til side.

### 3.4 Rettsvirkninger

#### 3.4.1 Innledning

Det er på det rene at et stort antall tidligere misbrukere av rusmidler, så vel alkohol som narkotiske preparater, igjen vil ta opp sin gamle uvane og ruse seg på nytt.<sup>53</sup> Dette kan skje også i de tilfellene hvor en misbruker har gjennomført en tilsynelatende vellykket avrusning. Når en misbruker etter avrusning igjen ruser seg, kalles dette gjerne tilbakefall. Fenomenet tilbakefall utgjør en viktig del av bakteppet ved utformingen av AKAN-ordningen.

Reguleringen av rettsvirkningene av at en arbeidstakers forhold faller innenfor AKAN-ordningen, har karakter av et kompromiss. Det er på den ene siden viktig å gi

---

<sup>52</sup> Dette fremgår forutsetningsvis av førstvoterendes votum i Rt. 1999 s. 163. Betydningen av tidligere AKAN-opplegg vurderes nærmere under pkt. 3.4.8.

<sup>53</sup> Det foreligger dessverre ikke statistisk materiale som belyser tilbakefallsprosenten blant rusmiddelmisbrukere. Antakelig har dette sammenheng med en utbredt uenighet blant fagfolk om hvordan et tilbakefall nærmere skal defineres. Se nærmere om dette i Gorski, Terence T. og Merlene Miller, *Vid sunda vätskor* (svensk utgave 1995). I Berg, John Erik, *Rusmiddelmisbruk* (2001) uttales på s. 60 at ”[t]ilbakefallsprosenten etter avrusning er svær”.

arbeidstakeren en reell mulighet til å få kontroll over sitt rusmiddelproblem. Ordningen må således ta en viss høyde for at tilbakefall kan skje. På den andre siden må ikke arbeidsgiverens adgang til å bringe arbeidsforhold til opphør på grunn av rusmiddelbruk begrenses i for stor grad. Det er frivillig for arbeidsgivere å innføre AKAN-ordningen. Hvis ordningen medfører en for omfattende begrensning av styringsretten, må det antas at færre arbeidsgivere vil innføre den i sin virksomhet. Disse to hensynene virker således inn ved fastleggelsen av arbeidstakerens og arbeidsgiverens rettsstilling under AKAN-ordningen.

AKAN-ordningen i en virksomhet medfører en rekke rettigheter og plikter både for arbeidstakeren og arbeidsgiveren.

For arbeidsgiveren medfører AKAN-ordningen først og fremst plikten til å følge et sett prosessuelle retningslinjer ved behandlingen av en sak som faller inn under ordningen. Hvis en arbeidstaker med et rusmiddelproblem bryter virksomhetens regler om rusmiddelbruk, kan arbeidsgiveren ikke behandle tilfellet som en ordinær oppsigelses- eller avskjedssak etter arbeidsmiljøloven §§ 60 nr 1 eller 66 nr 1. AKAN-ordningen medfører en ytterligere begrensning av arbeidsgiverens styringsrett. Begrensningen gir seg utslag i en plikt for arbeidsgiveren til å gi arbeidstakeren tilbud om et oppfølgingsprogram, et individuelt AKAN-opplegg. Dessuten følger det av retningslinjene at arbeidsgiveren er forpliktet til å gi advarsler etter et fastsatt system ved arbeidstakerens pliktbrudd.

Arbeidsgiverens plikt til å følge de spesielle saksbehandlingsretningslinjene, gjenspeiles i en materiell rettighet for arbeidstakeren. Arbeidstakeren er vernet mot oppsigelse i samme utstrekning som arbeidsgiveren har plikt til å gi tilbud om et individuelt AKAN-opplegg. Dessuten er det forutsatt at arbeidstakeren ikke kan sies opp eller avskjediges under henvisning til arbeidsrelatert rusmiddelbruk så lenge det må anses hensiktsmessig å fortsette AKAN-opplegget. Arbeidsgiveren må da nøye seg med å gi arbeidstakeren advarsler.

Arbeidstakeren pålegges også plikter gjennom AKAN-ordningen. Disse pliktene gjør seg imidlertid ikke gjeldende før det er opprettet en avtale om et individuelt AKAN-

opplegg<sup>54</sup>. Arbeidstakerens plikter forutsettes å fremgå av denne avtalen<sup>55</sup>. Hvilke plikter det er tale om, vil således variere fra sak til sak. Hovedtanken er å utforme arbeidstakerens plikter i forhold til omfanget av vedkommendes rusmiddelproblem. Hvis arbeidstakerens problem ikke er særlig omfattende, kan det være tilstrekkelig for eksempel å gi pålegg om å møte bedriftslegen ukentlig for en samtale. Er det derimot tale om et tungt og omfattende rusproblem, som kanskje har vart i flere år, vil det ofte være nødvendig med mer inngripende plikter for arbeidstakeren. I slike tilfeller kan det for eksempel være aktuelt ta inn i avtalen en plikt til å la seg behandle ved en klinikk eller rehabiliteringsinstitusjon. Det må holdes fast ved at den sentrale plikten for arbeidstakeren i forhold til AKAN-ordningen, er å unnlate å benytte rusmidler på en slik måte og i et slikt omfang at det går utover arbeidet. Denne plikten vil ikke nødvendigvis være nedfelt i avtalen om et AKAN-opplegg.

Partenes rettigheter og plikter ligger ikke fast. De vil variere etter hvor i prosessen man befinner seg. En fremstilling av partenes rettigheter og plikter er det således mest hensiktsmessig å gi i tilknytning til en kronologisk oversikt over gangen i en AKAN-sak. I det følgende, nedenfor under punktene 3.4.3 – 3.4.8, vil et slikt mønster bli fulgt. Som nevnt under punkt 3.1.4 ovenfor, kan AKAN-retningslinjene variere fra virksomhet til virksomhet. I fremstillingen nedenfor legges de løsninger som AKAN anbefaler, til grunn. Disse fremgår av AKANs opplæringsperm s. 3.8 – 3.9.

Arbeidsgivere benytter også advarsler i saker som ikke faller inn under AKAN-ordningen. For sammenhengens skyld redegjøres det derfor for slike advarsler nedenfor under pkt. 3.4.2.

### 3.4.2 Bruk av advarsler generelt

I en oppsigelses- eller avskjedssak, kan det være aktuelt for arbeidsgiveren å trekke inn forhold som ligger tilbake i tid. Dette har arbeidsgiveren i utgangspunktet anledning til å gjøre. Det oppstilles i prinsippet ingen krav til hvordan arbeidsgiveren skal ha forholdt

---

<sup>54</sup> Se nærmere om individuelle AKAN-opplegg under pkt. 3.1.5 ovenfor.

<sup>55</sup> Arbeidstakerens plikter er imidlertid ikke uttømmende regulert i en slik avtale. Plikter som følger av et annet rettsgrunnlag uavhengig av AKAN-ordningen, gjelder fortsatt. Slike plikter kan følge av for eksempel arbeidsavtalen, reglementet eller alminnelige arbeidsrettslige prinsipper.

seg til de tidligere pliktbruddene. Arbeidsmiljøloven opererer således ikke med noe krav om at arbeidsgiveren må gi arbeidstakeren en advarsel i etterkant av en forseelse for at denne kan påberopes senere.

Likevel er det ikke uvanlig at arbeidsgiveren velger å gi advarsler ved pliktbrudd. Det kan være mange årsaker til dette. Arbeidsgiveren kan gi en advarsel for å sikre dokumentasjon. Ved å gi en advarsel blir det lettere å dokumentere selve pliktbruddet. Dessuten gis det uttrykk for at virksomheten anser arbeidstakerens opptreden som et pliktbrudd. En annen grunn til å gi en advarsel, kan være å klargjøre for arbeidstakeren alvoret i situasjonen. Det stilles krav til arbeidsgiverens vurderinger i forkant av en oppsigelse eller avskjed. Når det er gitt en advarsel på et tidligere tidspunkt, kan arbeidsgiveren lettere legge til grunn at arbeidstakeren kjente til at slike pliktbrudd ikke blir akseptert og at de kan få konsekvenser for arbeidsforholdet.

Det er ikke gitt hvilken betydning en advarsel vil få i en etterfølgende oppsigelses- eller avskjedssak. Dette vil bero på en konkret vurdering.<sup>56</sup> Blant annet vil det være av betydning om de to pliktbruddene er relativt likeartede. Hvis den etterfølgende forseelsen er av en helt annen karakter enn den det ble gitt advarsel for, reduseres betydningen av advarselen. Videre vil det være relevant hvor lang tid som er gått siden det første pliktbruddet. En advarsel vil få mindre betydning etter som tiden går. Etter omstendighetene kan antakelig en advarsel anses bortfalt, dersom det har gått meget lang tid. Et annet moment som spiller inn, er hvor klart advarselen er formulert.

### 3.4.3 Arbeidstakerens første forseelse

Første gang arbeidstakeren bryter arbeidsplassens regler om rusmiddelbruk, har arbeidsgiveren plikt til å gi en muntlig advarsel. For å sikre en viss notoritet rundt advarselen, skal det registreres i saksdokumentene at en muntlig advarsel er gitt. Dessuten skal bedriftshelsetjenesten, AKAN-kontakten og arbeidstakerens tillitsvalgte informeres om advarselen.

---

<sup>56</sup> Se Fanebust, Arne, *Oppsigelse i arbeidsforhold* (1995) s. 257.

I forbindelse med advarselen skal arbeidsgiveren gi informasjon om virksomhetens AKAN-arbeid. Hensikten med å gi arbeidstakeren informasjon om AKAN, er at vedkommende skal gis muligheten til å velge mellom å håndtere rusmiddelproblemet selv eller å oppsøke virksomhetens hjelpeapparat for å få veiledning og støtte.

Veiledning og støtte fra hjelpeapparatet kan føre til opprettelse av en avtale om et oppfølgingsprogram. En forutsetning for en slik avtale er at arbeidstakeren selv ønsker å forplikte seg. Avtaler av denne typen vil normalt ha klare likhetstrekk med avtale om et individuelt AKAN-opplegg. I motsetning til hva som er tilfelle ved en avtale om et individuelt opplegg, er imidlertid ikke brudd på slike avtaler forbundet med sanksjoner. Arbeidstakeren risikerer således ikke å bli sagt opp hvis en slik avtale brytes.

#### 3.4.4 Arbeidstakerens andre forseelse

Et nytt brudd på virksomhetens regler om bruk av rusmidler, medfører også en advarsel. Denne gangen skal imidlertid advarselen fra arbeidsgiveren være skriftlig. Skriftligheten er med på å understreke alvoret i situasjonen. Bedriftshelsetjenesten, AKAN-kontakten og den tillitsvalgte skal orienteres om at en skriftlig advarsel er gitt.

Ved siden av advarselen, er arbeidsgiveren i denne situasjonen som hovedregel forpliktet til å gi arbeidstakeren tilbud om et individuelt AKAN-opplegg. Hvis arbeidstakeren aksepterer arbeidsgiverens tilbud, har arbeidsgiveren ikke adgang til å meddele oppsigelse eller avskjed på grunnlag av forseelsen. I disse tilfellene forutsetter AKAN-ordningen at det opprettes en avtale mellom arbeidstakeren, bedriftshelsetjenesten og AKAN-kontakten, i samarbeid med virksomhetens ledelse. Denne avtalen skal regulere partenes rettigheter og plikter forbundet med det oppfølgingsprogrammet som blir etablert. Avtalen skal utformes etter arbeidstakerens behov. Den må således tilpasses det rusmiddelproblemet den aktuelle arbeidstakeren har.

Et oppfølgingsprogram vil normalt pålegge arbeidstakeren visse plikter. Videre er det en forutsetning at arbeidsgiveren har en viss kontroll med hvordan arbeidstakeren forholder seg til det fastsatte opplegget. Totalt sett kan dette medføre at et AKAN-opplegg virker forholdsvis inngripende overfor arbeidstakeren.



På denne bakgrunn er det en sentral problemstilling om det kan oppstilles skranker for det materielle innholdet av et individuelt AKAN-opplegg. Et naturlig utgangspunkt ved fastsettelsen av slike skranker, er de hensyn AKAN-ordningen skal ivareta. AKANs vedtekter gir her en viss veiledning. Det følger av vedtektenes § 2 at AKANs formål for det første er ”ved opplysning og påvirkning å forebygge alkoholmisbruk og narkomani”. Denne delen av komitéens formål er ikke av særlig betydning ved denne vurderingen. Et individuelt AKAN-opplegg forutsetter at det foreligger et rusmiddelproblem. AKANs andre formål er ”å hjelpe alkoholskadde og narkomane til et normalt liv”. Dette indikerer det sentrale hensynet ved oppfølgingsarbeid under AKAN-ordningen: Arbeidstakere med et rusmiddelproblem skal få hjelp til å håndtere sitt misbruk. De pliktene en arbeidstaker pålegges gjennom et individuelt AKAN-opplegg, må således ha til hensikt å hjelpe vedkommende ut av misbrukertilværelsen. Det samme hensynet gjør seg gjeldende også i forhold til eventuelle kontrolltiltak som tas inn i det individuelle opplegget. Plikter og kontrolltiltak som ikke ivaretar et slikt hensyn, faller utenfor AKAN-ordningens virkefelt. De kan dermed ikke nedfelles i en avtale om et individuelt AKAN-opplegg.

Hvis arbeidstakeren ikke ønsker et individuelt AKAN-opplegg, er konsekvensen at saken behandles som en alminnelig oppsigelses- eller avskjedssak etter arbeidsmiljøloven §§ 60 eller 66. Arbeidstakeren risikerer således å miste arbeidet på grunn av arbeidsrelatert rusmiddelbruk. I vurderingen av om det foreligger grunnlag for å bringe arbeidsforholdet til opphør, vil det være av betydning at arbeidstakeren tidligere er gitt en advarsel for tilsvarende forhold.<sup>57</sup>

### 3.4.5 Advarsler ved ytterligere forseelser

AKAN-ordningen pålegger arbeidsgiveren å gi skriftlige advarsler også ved senere forseelser. Dette gjelder imidlertid ikke alle pliktbrudd. Etter at et individuelt AKAN-opplegg er etablert, opererer AKANs opplæringsperm med en sontring mellom nye

---

<sup>57</sup> Betydningen av advarsler utenfor AKAN-ordningen er det redegjort nærmere for ovenfor under pkt. 3.4.2.

forseelser som relaterer seg til arbeidsreglementet og brudd på avtalen som regulerer arbeidstakerens AKAN-opplegg.<sup>58</sup>

Ved et nytt brudd på arbeidsreglementets regler om rusmiddelbruk, skal arbeidstakeren få en ny skriftlig advarsel i henhold til virksomhetens AKAN-retningslinjer. En slik advarsel gis imidlertid ikke når arbeidstakeren har brutt avtalen om et AKAN-opplegg. Hva som er bakgrunnen for denne forskjellen, gir ikke opplæringspermene noe svar på. En mulig grunn kan være at en stilltiende advarsel må innfortolkes i forbindelse med gjennomgangen og vurderingen av AKAN-opplegget. Gode grunner taler imidlertid for at det ikke tillegges betydning hvor regelen som brytes er nedfelt, så lenge arbeidstakerens rettsstridige opptreden har sammenheng med vedkommendes rusmiddelproblem. For det første er advarselen arbeidsgiverens umiddelbare reaksjon på arbeidstakerens atferd, og det virker ryddig om en uttrykkelig advarsel blir meddelt i alle tilfeller hvor arbeidstakeren har opptrådt i strid med virksomhetens regler. For det andre sikrer advarselssystemet AKAN-ordningen legger opp til, en viss notoritet. I det advares under AKAN-ordningen forutsettes gitt ved standardskjemaer<sup>59</sup>, vil videre en konsekvent bruk av advaresler gjøre den videre saksbehandlingen lettere i tilfeller hvor opplegget videreføres til tross for flere forseelser. Dessuten er de øvrige konsekvensene av forseelser for øvrig, de samme. Antakelig må det derfor innfortolkes en plikt for arbeidsgiveren til å gi en advarsel, også når forseelsen relaterer seg til avtalen om det individuelle AKAN-opplegget.

#### 3.4.6 Vurdering av AKAN-oppleggets hensiktsmessighet

Etter at et individuelt AKAN-opplegg er etablert, er imidlertid ikke en advarsel den eneste følge av nye forseelser. AKAN-ordningen legger opp til at det i slike tilfeller skal foretas en fullstendig gjennomgang og vurdering av opplegget. I dette arbeidet skal alle de aktørene som er involvert delta; arbeidstakeren selv, den nærmeste overordnede, bedriftshelsetjenesten, AKAN-kontakten og personkontakten.

---

<sup>58</sup> Se AKANs opplæringsperm (2001) s. 5.4.

<sup>59</sup> Se AKANs opplæringsperm (2001) s. 3.10 og 3.11.

Hvis det finnes ”formålstjenlig”<sup>60</sup>, kan AKAN-opplegget forlenges med to år. Opplæringspermen gir ingen opplysninger om hvilke momenter som skal ha betydning ved denne vurderingen. I tråd med AKAN-ordningens formål, må det legges stor vekt på om det er sannsynlig at arbeidstakerens rusmiddelproblem kan elimineres, eller i det minste at det kan bli redusert i en slik grad at arbeidstakeren selv kan håndtere det. Et sentralt moment ved denne vurderingen må være hvor mange advarsler arbeidstakeren tidligere har fått for arbeidsrelatert rusmiddelbruk. Et stort antall advarsler vil nødvendigvis være en indikasjon på at opplegget ikke fungerer etter sin hensikt. Ved vurderingen må det derfor kunne tas i betraktning hvor kraftig tilbakefallet er. Det er imidlertid viktig at ikke bare arbeidstakeren vurderes, men også selve opplegget. Tilbakefallet behøver ikke å bero utelukkende på arbeidstakeren. Årsaken kan også ligge i at AKAN-opplegget ikke er godt nok tilpasset vedkommendes situasjon.

Gjennomgangen og vurderingen av opplegget kan medføre at partene ikke finner en forlengelse formålstjenlig. Dette vil i så fall medføre at hele oppfølgingsprogrammet avvikes. Arbeidstakeren risikerer i slike tilfeller å bli sagt opp eller avskjediget etter arbeidsmiljøloven §§ 60 eller 66. Ved vurderingen av om arbeidsgiveren har rettslig grunnlag for å bringe arbeidsforholdet til opphør, vil det være av betydning at arbeidstakeren har fått et AKAN-tilbud. Dette er en indikasjon på at arbeidsgiveren har vist vilje til å la arbeidstakeren fortsette i arbeidet.

### 3.4.7 Adgangen til å fornye eller utvide et individuelt AKAN-opplegg

AKAN anbefaler at et individuelt opplegg løper i to år, regnet fra tidspunktet for den siste advarselen.<sup>61</sup> Et opplegg som løper uten at arbeidstakeren får en eneste advarsel, vil således som hovedregel bli avsluttet etter to år. Hvis det derimot er gitt advarsler underveis, kan opplegget i prinsippet vare i en årrekke. Det vil bero på om det blir ansett hensiktsmessig å fortsette oppfølgingen etter hvert enkelt brudd på arbeidsreglementet eller avtalen som ligger til grunn for opplegget. Denne vurderingen foretas av AKAN-kontakten, bedriftshelsetjenesten og arbeidstakerens nærmeste overordnede. For hver gang et AKAN-opplegg videreføres etter at en advarsel er gitt, kan det for så vidt tales

---

<sup>60</sup> Se AKANs opplæringsperm (2001) s. 5.4.

<sup>61</sup> Se AKANs opplæringsperm (2001) s. 5.3.

om en fornyelse av avtalen. Det kan ved slike fornyelser avtales endringer i opplegget. Slike endringer skal i så fall skje skriftlig.

Situasjonen er en annen hvis et AKAN-opplegg er fullført. AKAN-ordningen bygger tilsynelatende på en tanke om at arbeidstakeren etter to år uten tilbakefall som har gitt seg utslag på arbeidsplassen, ikke lenger har et rusmiddelproblem. Det forutsettes at vedkommende på dette tidspunktet er i stand til å regulere sitt inntak av rusmidler på egenhånd og at rusmiddelbruken i hvert fall ikke vil berøre arbeidsforholdet. Ved avslutningen av opplegget, skal det riktig nok gjennomføres en evaluering. Denne evalueringen kan ikke medføre at opplegget skal videreføres. Evalueringen foretas for å sørge for en ryddig avslutning. Den har dessuten en opplæringsfunksjon for de impliserte, i det positive og negative erfaringer ved aktuelle opplegget blir brakt til overflaten.

Den aktuelle arbeidstakeren kan imidlertid selv føle at rusmiddelproblemet fortsatt består og at behandlings- eller oppfølgingsopplegget således ikke har vært fullstendig vellykket. Det kan da være aktuelt å opprette et ”uformelt” AKAN-opplegg.<sup>62</sup> I slike tilfeller opprettes det en avtale etter arbeidstakerens initiativ. Det forutsettes selvfølgelig at arbeidstakeren følger opplegget som avtales, men brudd på den medfører ikke sanksjoner. Arbeidsforholdet står ikke på spill ved et eventuelt avtalebrudd.

Arbeidsgiveren har ikke adgang til å ta noe initiativ i retning av en ny avtale om et AKAN-opplegg, annet enn å foreslå overfor arbeidstakeren at et ”uformelt” opplegg opprettes. I en slik situasjon foreligger det ikke noe nytt brudd på virksomhetens regler. Vilklårene for et AKAN-opplegg er dermed ikke oppfylt. Hvis derimot arbeidstakeren igjen bryter virksomhetens regler om bruk av rusmidler, kan saken stille seg annerledes. Hvordan denne situasjonen er regulert innenfor AKAN-regimet, er behandlet nedenfor under pkt. 3.4.8.

---

<sup>62</sup> Skillet mellom ”formelle” og ”uformelle” AKAN-opplegg er nærmere omtalt under pkt. 3.1.5 ovenfor og i AKANs opplæringsperm (2001) s. 1.4.

#### 3.4.8 Tilbakefall etter at et AKAN-opplegg er gjennomført

AKAN-ordningen er utformet etter den grunntanken at det ikke skal være nødvendig å gå gjennom et nytt opplegg, når et AKAN-opplegg er (tilsynelatende) vellykket gjennomført. Det forutsettes at arbeidstakeren, når det har gått to år siden siste advarsel, selv er i stand til å mestre sitt inntak av rusmidler. Tilbakefall er imidlertid langt fra noen umulighet. Dette gjelder selv etter en toårsperiode hvor arbeidstakeren tilsynelatende har klart å kontrollere sitt misbruk. En sentral problemstilling er hvordan slike tilfeller skal behandles i en virksomhet som er bundet av AKAN-ordningen. Har arbeidsgiveren også i denne situasjonen plikt til å tilby et AKAN-opplegg?

I AKANs opplæringsperm skilles det ikke mellom tilfeller hvor den aktuelle arbeidstakeren for første gang går inn i et opplegg og tilfeller hvor et opplegg er gjennomført tidligere. Situasjonen ved tilbakefall etter et gjennomført opplegg er ikke særskilt omtalt. Som utgangspunkt synes det således som de samme vilkårene for å ha krav på et AKAN-opplegg må legges til grunn, uansett om arbeidstakeren allerede har vært innom ordningen. Dette vil i så fall medføre at en arbeidsgiver ikke kan si opp eller avskjedige en arbeidstaker på grunn av rusmiddelbruk i tilknytning til arbeidet, selv om vedkommende tidligere har vært gjennom et AKAN-opplegg.

I dommen inntatt i Rt. 1999 s. 163 tok Høyesterett stilling til om en arbeidstaker alltid må gis tilbud om et AKAN-opplegg før oppsigelse eller avskjed meddeles på grunn av arbeidsrelatert rusmiddelmisbruk. En brannmann (A) møtte opp til arbeidet påvirket av alkohol og ble meddelt avskjed. Han reiste sak for å få kjent avskjeden ugyldig. AKAN-ordningen gjaldt for virksomheten. Det var etter Høyesteretts syn på det rene at det forelå avskjedsgrunn hvis forholdet ble vurdert uavhengig av virksomhetens AKAN-retningslinjer. A hadde tidligere hatt et AKAN-opplegg, som riktig nok ikke var fullstendig gjennomført, men som uansett hadde opphørt da den forseelsen avskjeden relaterte seg til, fant sted. A hadde i forbindelse med det første AKAN-opplegget blitt meddelt én muntlig og én skriftlig advarsel. Ved vurderingen av om A hadde krav på et nytt AKAN-opplegg, var det etter flertallets (førstvoterende med tilslutning fra to dommere) syn et sentralt spørsmål om arbeidsgiveren kunne påberope disse advarslene. Retningslinjene selv var uklare på dette punktet. Tolket i lys av arbeidsmiljølovens løsning og uttalelser fra AKANs opplæringsperm, fant imidlertid flertallet at advarslene

fra det første opplegget kunne påberopes av arbeidsgiveren. Dette var et moment som talte mot at arbeidsgiveren hadde plikt til å tilby et nytt AKAN-opplegg.

Om den konkrete vurderingen av om et nytt AKAN-opplegg måtte tilbys, uttaler førstvoterende videre:

”Selv om retningslinjene synes utformet med sikte på personer som ikke tidligere har hatt et AKAN-tilbud, må det ved den konkrete vurderingen ved gjentakelse legges vekt på at arbeidsgiveren har knyttet seg til AKAN-ordningen. Til tross for dette har jeg kommet til at avskjeden ikke kan kjennes ugyldig.”

I argumentasjonen for at avskjeden var gyldig, la flertallet til grunn at de tidligere pliktbruddene ”var til dels grove”. Videre ble det lagt vekt på at A, et år før den aktuelle forseelsen, ”hadde fått klar beskjed om at ytterligere alkoholpåvirkning i arbeidssituasjonen ikke ville bli tolerert”. Endelig gjorde det seg gjeldende særlige sikkerhetshensyn i As yrke, som tilsa at det var anledning til å se hen til eldre advarsler. Etter dette konkluderte flertallet med at arbeidsgiveren hadde adgang til å meddele avskjed uten å tilby et nytt AKAN-opplegg.

Det ser ut til at Høyesterett oppstiller som en hovedregel at arbeidsgiveren har plikt til å tilby et AKAN-opplegg også til arbeidstakere som tidligere har vært gjennom et opplegg. Unntak kan imidlertid tenkes. Dette forutsetter at det gjør seg gjeldende særlige hensyn i den aktuelle saken, enten relatert til arbeidsplassen, til arbeidstakerens opptreden eller en kombinasjon av disse.

Det legges etter dette til grunn at arbeidstakeren som hovedregel har krav på et AKAN-tilbud ved tilbakefall også etter at et individuelt AKAN-opplegg er gjennomført.

### 3.5 Pliktbrudd fra arbeidsgiverens side

#### 3.5.1 Innledning - problemstilling

Arbeidsgiverens plikter i forbindelse med AKAN-ordningen kan meget enkelt deles i tre: For det første har arbeidsgiveren det overordnende ansvaret for at arbeidstakerne får

den oppfølgingen de har krav på i henhold til de individuelle AKAN-oppleggene. Videre har arbeidsgiveren plikt til å gi advarsler etter AKAN-retningslinjene ved arbeidstakernes forseelser<sup>63</sup>. Endelig har arbeidsgiveren plikt sørge for at det foretas en reell evaluering av de enkelte AKAN-oppleggene, når deres hensiktsmessighet skal vurderes etter arbeidstakernes tilbakefall.<sup>64</sup>

En viktig problemstilling er hvilke konsekvenser det får om arbeidsgiveren bryter sine plikter etter virksomhetens AKAN-retningslinjer.

Det foreligger ikke domsmateriale som i særlig grad belyser problemstillingen. Den er heller ikke behandlet i AKANs opplæringsperm. Løsningen beror således på de hensynene som gjør seg gjeldende.

### 3.5.2 Arbeidsgiverens overordnede oppfølgingsansvar

Det vil i mange tilfeller være andre aktører på arbeidsplassen som står for det praktiske arbeidet knyttet til slike opplegg. For eksempel vil bedriftshelsetjenesten utføre oppgaver forbundet med medisinsk oppfølging, og personkontakten står for den daglige støtten. Dette skjer imidlertid i kraft av delegasjon fra arbeidsgiveren, uttrykkelig eller stilltiende. Arbeidsgiveren har ikke anledning til å fraskrive seg ansvaret for oppfølgingen, ved å overlate arbeidet til andre aktører. Ansvaret overfor arbeidstakeren ligger således hos arbeidsgiveren. I det følgende skilles det derfor ikke mellom tilfeller hvor arbeidsgiveren står for den praktiske utføringen av en oppgave og tilfeller der andre aktører utfører arbeidet på vegne av arbeidsgiveren.

Problemstillingen her er hvilke konsekvenser det får hvis oppfølgingen svikter. Spørsmålet kan være aktuelt i både hvis arbeidstakeren får tilbakefall mens et AKAN-opplegg pågår og hvis tilbakefallet kommer etter at et opplegg er gjennomført. Oppfølgingsens omfang forutsettes å fremgå av avtalen som regulerer AKAN-opplegget.

---

<sup>63</sup> Se pkt. 3.4.3 – 3.4.5 ovenfor.

<sup>64</sup> Se pkt. 3.4.6 ovenfor.

Hvis et tilbakefall skjer mens AKAN-opplegget pågår, skal arbeidsgiveren gi en advarsel. Dessuten skal oppleggets hensiktmessighet vurderes.<sup>65</sup> Når det gis en advarsel, er det imidlertid en grunnleggende forutsetning at tilbakefallet beror på arbeidstakeren. Hovedhensikten med advarselen er nettopp å påpeke overfor arbeidstakeren at den aktuelle opptreden ikke aksepteres og at tilsvarende episoder i fremtiden kan få konsekvenser for arbeidsforholdet. Denne forutsetningen svikter når arbeidsgiveren, i hvert fall delvis, kan bebreides arbeidsgiveren.

Den naturlige løsningen i en slik situasjon, er for det første at arbeidsgiveren ikke har anledning til å gi en advarsel for forseelsen. Den kan således ikke påberopes som grunnlag for å avslutte AKAN-opplegget. Videre taler gode grunner for at arbeidstakeren gis en rett til reforhandle avtalen som regulerer AKAN-opplegget, på bakgrunn av den sviktende oppfølgingen. Dette kan bidra til å skape klarhet i de pliktene som påhviler partene.

Hvis arbeidsgiveren etter dette fortsatt misligholder sin plikt, må arbeidstakeren etter omstendighetene kunne heve arbeidsavtalen. Arbeidsgiverens opptreden kan dessuten være erstatningsbetingende etter de ulovfestede reglene om erstatning i kontraktsforhold.<sup>66</sup>

### 3.5.3 Brudd på plikten til å gi advarsler

Som det fremgår av punkt 3.4 ovenfor, er arbeidsgiverens plikt til å gi arbeidstakerne advarsler ved forseelser sentral innenfor AKAN-ordningen. Advarselssystemet bidrar til å sikre at saksbehandlingen er forsvarlig i hver enkelt sak. Spørsmålet er hvilke følger det har hvis arbeidsgiveren unnlater å følge AKAN-ordningens retningslinjer om bruk av advarsler.

Utgangspunktet utenom AKAN-regimet er at tidligere forseelser kan påberopes selv om det ikke er gitt noen advarsel.<sup>67</sup> En advarsel er imidlertid en indikasjon på at

---

<sup>65</sup> Dette er behandlet ovenfor under pkt. 3.4.

<sup>66</sup> Se om disse reglene for eksempel Hagstrøm, Viggo og Erling Selvig, *Kontraktsrett til studiebruk* (1997) hefte 2 s. 120 flg.

<sup>67</sup> Se om bruk av advarsler generelt under pkt. 3.4.2 ovenfor.



arbeidstakeren informert om at den aktuelle opptreden ikke aksepteres og at flere tilsvarende pliktbrudd kan medføre at arbeidsforholdet bringes til opphør. Hvis arbeidstakeren fullstendig unnlater å gi en advarsel ved arbeidstakerens forseelse, taler gode grunner for at forseelsen ikke blir tatt i betraktning i forhold til arbeidstakerens AKAN-opplegg. Advarslene fra arbeidsgiveren er det instrumentet arbeidstakeren har til å måle sin status i forhold til opplegget. Når det ikke gis noen advarsel, vil dette lett kunne tolkes som en indikasjon på at arbeidsgiveren ikke anser arbeidstakerens opptreden som et pliktbrudd.

Dommen inntatt i NAD 1986 s. 1081 (Bodø) er illustrerende. Her hadde arbeidsgiveren fullstendig unnlatt å følge advarselssystemet som fulgte av virksomhetens AKAN-retningslinjer. Retten fant på dette grunnlaget at spørsmålet om avskjed av arbeidstakeren ikke var behandlet så grundig og samvittighetsfullt som nødvendig. Avskjeden ble derfor satt til side som ugyldig.

AKANs opplæringsperm legger opp til at arbeidsgiveren skal benytte fastsatte standardskjemaer når advarsler gis. Det sies imidlertid ikke noe om hvilke følger det har om arbeidsgiveren unnlater å bruke disse skjemaene. Antakelig må en slik retningslinje anses som en ordensforskrift. Det virker anstrengt å knytte rettsvirkninger direkte til en slik unnlatelse. Forutsetningen er imidlertid at det fremgår klart av den advarselen som gis at den er knyttet til AKAN-ordningen, gitt på bakgrunn av en konkret episode og hvilke rettslige konsekvenser ytterligere forseelser vil ha. Hvis arbeidsgiveren derimot gir en advarsel som ikke i tilstrekkelig grad kan knyttes til arbeidstakerens AKAN-opplegg, synes det rimeligere at den er virkningsløs i AKAN-sammenheng. Dette innebærer i så fall at advarselen ikke medfører at arbeidsgiveren kan avslutte AKAN-opplegget. Hendelsen som ligger til grunn for advarselen vil antakelig likevel kunne påberopes i en senere oppsigelses- eller avskjedssak etter alminnelige regler<sup>68</sup>.

#### 3.5.4 Pliktbrudd knyttet til hensiktsmessighetsvurderingen

Før et individuelt AKAN-opplegg avsluttes på grunn av arbeidstakerens tilbakefall, skal det alltid foretas en vurdering av hensiktsmessigheten av å fortsette opplegget.

---

<sup>68</sup> Se om dette under pkt. 3.4.2 ovenfor.

Arbeidsgiveren har således ikke adgang til å avskjedige eller si opp arbeidstakeren uten at en slik vurdering er foretatt. Spørsmålet er hvilke følger det har om arbeidsgiverens saksbehandling i denne forbindelsen ikke har vært forsvarlig.<sup>69</sup>

Det er nærliggende å legge til grunn de krav til saksbehandlingen som følger av arbeidsmiljøloven, også ved vurderingen av om et AKAN-opplegg skal videreføres. Følgen av at et AKAN-opplegg avvikles på grunn av arbeidstakerens brudd på reglene om rusmiddelbruk, vil normalt være at arbeidsgiveren bringer arbeidsforholdet til opphør etter arbeidsmiljøloven §§ 60 nr 1 eller 66 nr 1. Da vil nødvendigvis kravene til forsvarlig saksbehandling som følger av arbeidsmiljøloven, uansett komme til anvendelse.

Hvis saksbehandlingen i forkant av en oppsigelse ikke har vært god nok, kan oppsigelsen settes til side som ugyldig. Dette gjelder imidlertid ikke ubetinget. Hvis det kan dokumenteres at saksbehandlingsfeilen ikke har hatt innvirkning på oppsigelsen, vil den normalt stå seg. Har arbeidsgiveren lagt feil faktum til grunn, kan oppsigelsen settes til side, med mindre det påvises at resultatet hadde blitt oppsigelse også hvis det faktiske grunnlaget hadde vært riktig. Det er arbeidsgiveren som har tvilsrisikoen. Hvis arbeidsgiveren ikke makter å dokumentere at saksbehandlingsfeilen ikke har hatt innvirkning, vil dette trekke i arbeidstakerens favør. Resultatet vil da ofte bli at oppsigelsen underkjennes.<sup>70</sup>

### 3.6 Sensur av avtaler om individuelle AKAN-opplegg

#### 3.6.1 Innledning

Et individuelt AKAN-opplegg er basert på avtale mellom arbeidstakeren, AKAN-kontakten og bedriftshelsetjenesten, i samarbeid med arbeidsgiveren. En slik avtale vil alltid inneholde mer eller mindre byrdefulle plikter som arbeidstakeren må overholde.

---

<sup>69</sup> I henhold til AKANs opplæringsperm s. 5.4 skal vurderingen foretas av alle involverte parter i samarbeid. Arbeidsgiveren har imidlertid en særstilling i denne forbindelsen, i og med at det er arbeidsgiveren som har rett til å bringe arbeidsavtaler til opphør.

<sup>70</sup> Se nærmere om kravene til saksbehandlingen i Fanebust, Arne, *Oppsigelse i arbeidsforhold* (1995) s. 81 flg.

Arbeidstakeren utgjør den svakere part i et slikt avtaleforhold, og konsekvensen av at en avtale om et AKAN-opplegg ikke kommer i stand, vil regelmessig være at arbeidsgiveren bringer arbeidsavtalen til opphør. Under trusselen om å bli stående uten arbeid, er det åpenbart ikke utenkelig at en arbeidstaker aksepterer plikter som det ikke lovlig kan pålegges vedkommende. Det kan på denne bakgrunn stilles spørsmål om det finnes rettslige instrumenter som gjør det mulig å sensurere slike avtaler.

Individuelle AKAN-opplegg skal være tilpasset den aktuelle arbeidstakers situasjon og blir således konkret utformet. Videre vil det variere hvilket handlingsmønster de øvrige involverte aktører følger. Det kan dermed vanskelig sies noe generelt om den faktiske sensuren. Dette ville kreve en bred eksemplifisering av slike avtaler og omstendighetene rundt. Slik dokumentasjon foreligger ikke og en gjennomgang ville nødvendigvis sprengte rammene for denne fremstillingen. Det vil i det følgende derfor bare bli redegjort for mulige rettslige grunnlag for avtalerevisjon.

### 3.6.2 Styringsrettens begrensninger som grunnlag for tilsidesettelse

Et rettslig grunnlag for tilsidesettelse av avtaler om individuelle AKAN-opplegg, er begrensningene i arbeidsgivers styringsrett. Arbeidsgivers styringsrett er retten til å lede, fordele og kontrollere arbeidet og til å inngå arbeidsavtaler og bringe dem til opphør. Styringsretten kan utøves innen de rammene som oppstilles gjennom lovgivning, tariffavtaler og arbeidsavtaler, samt mer allmenne saklighetsnormer.<sup>71</sup> Problemstillingen er om styringsrettens rammer også setter begrensninger i forbindelse med inngåelse av en avtale om et individuelt AKAN-opplegg.

Etter AKANs opplæringsperm s. 5.2 skal slike avtaler utformes av bedriftshelsetjenesten, AKAN-kontakten og arbeidstakeren selv. Det er imidlertid forutsatt at arbeidstakerens nærmeste overordnede skal trekkes inn i denne prosessen og være med på å legge premissene. På denne måten sikres også arbeidsgiverens interesser. Problemet oppstår hvis den overordnede får for sterk innflytelse på sluttproduktet. Det ekstreme ytterpunktet er en avtale som i realiteten er et diktat fra ledelsen.

---

<sup>71</sup> Se Rt. 2001 s. 418 og Jakhelln, Henning, *Oversikt over arbeidsretten* (1996) s. 40 flg. Illustrerende er også ARD 20. februar 2003.

### 3.6.3 Sensur etter avtaleloven §§ 33 og 36

Det klare utgangspunktet i avtaleretten er at avtaler skal oppfylles etter sitt innhold. Prinsippet er nedfelt i NL 5-1-2. Det finnes imidlertid en rekke unntak fra prinsippet i lovverket, blant annet i avtaleloven §§ 33 og 36. Problemstillingen er om disse reglene har betydning i forhold til avtaler om individuelle AKAN-opplegg.

Et sentralt spørsmål i denne forbindelse, er om avtalelovens regler får anvendelse på en avtale om et individuelt AKAN-opplegg. Avtaleloven gjelder etter § 41 ”bare paa formuerettens omraade”. Det følger av Høyesteretts praksis at arbeidsavtaler faller innenfor avtalelovens ramme, jf. for eksempel dommen i Rt. 2000 s. 1800 hvor dette legges til grunn uten videre. Dette følger for så vidt også uttrykkelig av forarbeidene til avtaleloven § 36, jf. NOU 1979:32. Men en avtale om et individuelt AKAN-opplegg er i seg selv ingen arbeidsavtale, og det kunne tenkes at dens særpreg medførte at den falt utenfor ”formuerettens omraade”. Det virker imidlertid svært anstrengt å betrakte en slik avtale isolert fra den underliggende arbeidsavtalen. En avtale om et AKAN-opplegg innebærer en særregulering av en side av arbeidsforholdet. Den mest nærliggende er å anse avtalen om AKAN-opplegget som en del av den individuelle arbeidsavtalen som gjelder for den aktuelle arbeidstakeren. Gode grunner taler således for at en slik avtale faller innenfor avtalelovens virkeområde.

Avtaleloven § 33 åpner for fullstendig tilsidesettelse av en avtale hvis løftemottakeren, i dette tilfellet arbeidsgiveren, positivt kjente til omstendighetene som gjorde det stridende mot ”redelighet og god tro” å gjøre sin rett gjeldende. En arbeidstaker som er i forhandlinger om et individuelt AKAN-opplegg, vil antakelig være meget bevisst risikoen for å miste sitt arbeid. Det vil derfor være aktuelt å strekke seg veldig langt for å få i stand en avtale om et oppfølgingsprogram. En slik situasjon kan en arbeidsgiver misbruke. I den grad arbeidsgiveren utnytter sin sterke posisjon utover det som må anses som rimelig, vil den avtalen som eventuelt bringes i stand kunne settes til side etter avtaleloven § 33.

Etter avtaleloven § 36 første ledd første punktum kan ”[e]n avtale ... helt eller delvis settes til side eller endres for så vidt det ville virke urimelig ... å gjøre den gjeldende”.

Etter § 36 andre ledd skal det ved urimelighetsdrøftelsen foretas en bred vurdering av en rekke forhold, og det åpnes i særdeles stor grad for fleksible løsninger i reaksjonsfasen.<sup>72</sup> Avtaleloven § 36 gir således mulighet for å ta ut klausuler i avtalen som er urimelige, mens resten av avtalen står seg. På denne måten kan for eksempel plikter i en avtale om et AKAN-opplegg som er urimelig inngripende eller byrdefulle, fjernes.

Det vil føre for langt å gå inn på de enkelte vurderinger avtaleloven §§ 33 og 36 gir anvisning på. Disse er imidlertid behandlet i en rekke fremstillinger av norsk avtalerett.<sup>73</sup>

Det må etter dette antas at en avtale om et individuelt AKAN-opplegg etter omstendighetene kan settes til side etter lovens § 33 og sensureres eller settes til side etter § 36.

### 3.7 Arbeidsgiverens behandling av opplysninger

#### 3.7.1 Innledning

I forbindelse med et AKAN-opplegg, vil det nødvendigvis fremkomme opplysninger om vedkommende arbeidstakers rushistorie og helse. Slik informasjon er av sensitiv karakter og må behandles deretter. Dette er nødvendig for at ikke uvedkommende skal få tilgang til dem.

En sentral problemstilling er således om det oppstilles vilkår for at arbeidsgiveren skal kunne behandle opplysninger i tilknytning til et AKAN-opplegg.

---

<sup>72</sup> Se Ot.prp. nr. 5 (1982-1983) s. 36 og Woxholth, Geir, *Avtaleinngåelse, ugyldighet og tolkning* (1998) s. 386.

<sup>73</sup> Se for eksempel Woxholth, Geir, *Avtaleinngåelse, ugyldighet og tolkning* (2001).

### 3.7.2 Personopplysningsloven og personopplysningsforskriften

#### 3.7.2.1 Hovedreglene i personopplysningsloven §§ 31 og 33

Lov om behandling av personopplysninger av 14. april 2000 nr 31

(personopplysningsloven) stiller krav blant annet til hvordan informasjon som kan knyttes til en enkeltperson samles inn, registreres, sammenstilles, lagres og utleveres, jf. § 2 nr 1 og 2. Lovens § 8 oppstiller de rettslige grunnlag som er aktuelle for behandling av personopplysninger. I forbindelse med et individuelt AKAN-opplegg, vil det typisk være samtykke fra vedkommende arbeidstaker som utgjør det rettslige grunnlaget. Etter § 2 nr 7 skal samtykket være ”frivillig, uttrykkelig og informert”. Behandling av personopplysninger med elektroniske hjelpemidler, medfører etter § 31 første ledd a) som hovedregel meldeplikt til Datatilsynet.

Dersom de aktuelle opplysningene er ”sensitive”, er vilkårene for å behandle dem etter § 9 strengere. Hvilke personopplysninger som regnes som ”sensitive”, fremgår av § 2 nr 8. Etter denne bestemmelsen regnes blant annet opplysninger om helseforhold som sensitive. Informasjon om en arbeidstakers misbruk av rusmidler må antas å falle innenfor denne kategorien. Slike opplysninger vil alltid foreligge i forbindelse med individuelle AKAN-opplegg. Etter § 33 første ledd, kreves det som hovedregel konsesjon fra Datatilsynet for å behandle sensitive personopplysninger. Bestemmelsen må imidlertid tolkes på bakgrunn av lovens § 3 om dens saklige virkeområde. Det fremgår da at konsesjonsplikten bare inntreder ved elektronisk behandling av sensitive opplysninger. Personregistre med sensitivt innhold som føres manuelt, er meldepliktige etter § 31, mens manuell behandling av sensitive opplysninger uten at de inngår i noe register, faller utenfor personopplysningslovens virkeområde.

Etter hovedregelen i lovens § 33, utløser elektronisk behandling av opplysninger knyttet til AKAN-opplegg konsesjonsplikt. Meldeplikt inntreder etter § 31 som hovedregel ved manuell behandling av slike opplysninger, hvis opplysningene inngår i et personregister.

### 3.7.2.2 Unntakene i personopplysningsforskriften

I personopplysningsforskriften<sup>74</sup>, gitt med hjemmel i personopplysningsloven, er enkelte behandlinger unntatt fra både meldeplikten og konsesjonsplikten. Etter forskriftens § 7-16, medfører ikke en arbeidsgivers behandling av personopplysninger om de ansatte nødvendigvis meldeplikt og konsesjonsplikt. Det følger imidlertid av forskriftens § 7-13 annet ledd at et eventuelt unntak fra meldeplikten eller konsesjonsplikten ikke rekker lengre enn hva formålet med behandlingen av opplysningene tilsier.

Unntak fra konsesjonsplikten forutsetter etter § 7-16 annet ledd at følgende kumulative vilkår er oppfylt: a) arbeidstakeren har samtykket i behandlingen, b) opplysningene er knyttet til arbeidsforholdet og c) behandlingen av opplysningene skjer som ledd i personaladministrasjon. Om vilkåret i bokstav a) er oppfylt, vil bero på arbeidstakerens eventuelle samtykke. Kravene til samtykket er i denne forbindelse de samme som følger av personopplysningsloven § 2 nr 7. Samtykket skal være frivillig, uttrykkelig og informert. Det må være klart at opplysninger som kommer frem og behandles i forbindelse med et AKAN-opplegg, er ”knyttet til arbeidsforholdet”, jf. bokstav b). Det springende punkt er om behandlingen av opplysningene i tilknytning til et AKAN-opplegg må anses å skje ”som ledd i personaladministrasjon”, jf. bokstav c). AKAN-opplegg settes i gang for å sørge for at arbeidstakere, til tross for sitt rusmiddelmisbruk, skal ha anledning til å beholde sitt arbeid. For at situasjonen skal kunne vurderes i tilstrekkelig bredde, er det for så vidt nødvendig å samle inn og behandle opplysninger om slike arbeidstakere. Umiddelbart kunne dette indikere at vilkåret i forskriftens § 7-16 annet ledd c) var oppfylt. I AKANs opplæringsperm, er dette lagt til grunn uten noen nærmere drøftelse.<sup>75</sup> Den gamle forskriften om personregistre<sup>76</sup>, som ble opphevet ved innføringen av personopplysningsloven, benyttet også uttrykket ”personaladministrasjon”. Etter denne forskriftens § 2-12, var personregistre unntatt fra konsesjonsplikt hvis det ble brukt til personaladministrasjon, jf. tredje ledd. I motsetning til personopplysningsforskriften § 7-16 annet ledd c),

---

<sup>74</sup> Se Arbeids- og administrasjonsdepartementets forskrift av 15. desember 2000 nr 1265.

<sup>75</sup> Se AKANs opplæringsperm s. 7.5.

<sup>76</sup> Se Justisdepartementets forskrift om personregistre av 21. desember 1979, gitt med hjemmel i lov om personregistre av 9. juni 1978 nr 48.

inneholdt personregisterforskriften § 2-12 tredje ledd eksempler på hva som utgjorde personaladministrasjon. Dette var blant annet ”behandling av disiplinærsaker”. Gode grunner taler for at innholdet i begrepet ”personaladministrasjon” er det samme i de to forskriftene. Hvis det hadde vært meningen å foreta en realitetsendring på dette punktet ved innføringen av personopplysningsforskriften, må det kunne antas at dette hadde fremgått klarere av den nye forskriftens ordlyd. Dette taler for at ”disiplinærsaker” fanges opp av uttrykket ”personaladministrasjon” i personopplysningsforskriften § 7-16 annet ledd c). Begrepet ”disiplinærsaker” er ikke helt uklart. Etter en naturlig språklig forståelse av begrepet, må imidlertid blant annet saker hvor det er aktuelt for arbeidsgiveren å si opp eller avskjedige en arbeidstaker på grunn av arbeidstakerens forhold, falle innenfor. Dette taler for at individuelle AKAN-opplegg dekkes av personopplysningsforskriftens § 7-16 annet ledd c). Hvis det foreligger et tilstrekkelig samtykke fra den aktuelle arbeidstakeren, kan således opplysninger knyttet til et individuelt AKAN-opplegg behandles konsesjonsfritt.

Forskriftens § 7-16 tredje ledd bokstavene a) – c) regulerer vilkårene for unntak fra meldeplikten. Disse vilkårene er alternative. Såfremt informasjonen faller innenfor en av kategoriene bestemmelsen lister opp, inntreffer ikke meldeplikt. Bestemmelsens bokstav a) hjemler unntak fra meldeplikten for behandling av opplysninger om medlemskap i fagforeninger. Etter bokstav b) er behandling av nødvendige fraværsopplysninger og opplysninger arbeidsgiveren har plikt til å registrere etter arbeidsmiljøloven § 20, unntatt fra meldeplikten. Registreringsplikten etter arbeidsmiljøloven § 20, gjelder ”personskader som oppstår under utførelsen av arbeidet” og ”sykdom som antas å ha sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidsplassen”. Verken vilkårene i bokstav a) eller b) gir grunnlag for unntak fra meldeplikten ved behandling av opplysninger om AKAN-opplegg.

Etter forskriftens § 7-16 bokstav c), medfører det ikke meldeplikt å behandle ”opplysninger som er nødvendige for å tilrettelegge arbeidssituasjonen på grunn av helseforhold”. Rusmiddelproblemer faller innenfor rammen av ”helseforhold”, jf. for så vidt punktene 2.2.4 og 3.3.2 ovenfor. Dette gjelder antakelig også opplysninger om et individuelt AKAN-opplegg. Det vil ofte være aktuelt å tilrettelegge arbeidssituasjonen i forbindelse med et AKAN-opplegg. I den grad det er nødvendig å behandle opplysninger om en arbeidstakers oppfølgings- og behandlingsprogram for å sørge for



tilrettelegging av arbeidet, er dette således ikke meldepliktig. Meldeplikt inntreffer imidlertid straks behandlingen av opplysningene foretas med et annet formål enn tilrettelegging av arbeidet for vedkommende arbeidstaker.

### 3.7.3 Krav som følger av selve AKAN-ordningen

De kravene som AKAN anbefaler<sup>77</sup> skal gjelde for behandlingen av informasjon knyttet til individuelle opplegg, er forholdsvis enkle. Behandlingen av slike opplysninger mens et opplegg varer, er ikke behandlet i AKANs opplæringsperm. Det forutsettes antakelig at reguleringen i personopplysningsloven er tilstrekkelig. Opplæringspermene har imidlertid en anbefaling knyttet til avslutningen av et individuelt opplegg.

Det oppstilles som en retningslinje at alle dokumenter som er relatert til det aktuelle opplegget, skal makuleres når det avsluttes. Retningslinjen er utformet med sikte på behandlingen av manuelle dokumenter (papir). I dag vil antakelig slike opplysninger i de fleste tilfeller vil behandlet elektronisk, og makulering er i disse tilfellene uaktuelt. Makuleringsretningslinjen må i denne forbindelse forstås slik at elektroniske dokumenter skal slettes fra de lagringsstedene hvor de er registrert. Ofte vil imidlertid ikke sletting av opplysningene være tilstrekkelig til å hindre at uvedkommende får innsyn. Det kan fortsatt være mulig å spore opp informasjonen. Dette innebærer at kravene til informasjonssikkerhet i personopplysningsloven § 13 gjelder også etter at de aktuelle personopplysningene er fjernet fra de elektroniske lagringsmidlene. Arbeidsgiveren må ”gjennom planlagte og systematiske tiltak sørge for tilfredsstillende informasjonssikkerhet med hensyn til konfidensialitet, integritet og tilgjengelighet ved behandling av personopplysninger”. Hvor langt arbeidsgiveren må strekke seg for sikre personopplysningene i det enkelte tilfellet, vil bero på en interesseavveining. Arbeidstakerens interesse i at opplysningene skjules for omverdenen må veies mot den nytte ytterligere tiltak fra arbeidsgiveren vil ha. Det dreier seg imidlertid om opplysninger av svært følsom karakter og retningslinjen legger opp til at dokumentasjonen skal destrueres. Kravene til arbeidsgiverens sikringstiltak må derfor som utgangspunkt være strenge.

---

<sup>77</sup> Se AKANs opplæringsperm s. 3.9.

## **4 Avsluttende bemerkninger**

### **4.1 Arbeidsmiljøloven § 64**

Sykdomsvilkåret i arbeidsmiljøloven § 64 har i skrivende stund ikke vært gjenstand for behandling av domstolene. Dette kan tyde på at det i praksis ikke er her problemene knyttet til bestemmelsen ligger. Likevel er det spesielt at et grunnvilkår oppstilt i en så vidt sentral verneregel ikke er definert verken i loven selv eller dens forarbeider.

Det vil antakelig fortsatt virke fremmed for mange at alkoholisme og narkomani kan falle innenfor begrepet sykdom og gi grunnlag for et særskilt oppsigelsesvern. Slik arbeidsmiljøloven § 64 er utformet, er det imidlertid ikke holdepunkter for at disse tilstandene skal falle utenfor bestemmelsens anvendelsesområde. Hvis bestemmelsen hadde inneholdt en uttrykkelig avgrensning mot rusmiddelrelaterte tilstander, hadde dette antakelig uansett ikke spilt noen stor rolle for hvilke personer som ville nyte godt av vernet. Rusmiddelmisbrukere er overdisponert for en rekke andre lidelser som faller innenfor sykdomsvilkåret. For eksempel er hepatitt C meget utbredt blant narkomane. Videre pådrar mange rusmiddelmisbrukere seg kronisk bronkitt på grunn av et voldsomt forbruk av sigaretter. Begge disse tilstandene er utvilsomt sykdommer i arbeidsmiljølovens forstand. Leger som har en positiv holdning til alkoholisme og narkomani som sykdommer, vil derfor uansett svært ofte finne et grunnlag for å sykemelde arbeidstakere med rusmiddelproblemer.

### **4.2 Vurdering av AKAN-ordningen**

#### **4.2.1 Reguleringen**

Reguleringen av AKAN-ordningen er av utpreget fragmentarisk karakter. En del problemstillinger er belyst i AKANs opplæringsperm. Dette gjelder imidlertid langt fra alle. Hvilke problemer som er omtalt og hvilke som er utelatt, virker i stor grad tilfeldig. Det virker for eksempel måte påfallende at et sentralt begrep som ”rusmiddelproblem” ikke er nærmere definert i opplæringspermen, jf. punktene 3.3.2 og 3.3.3 ovenfor.

En løsning kan være å utarbeide en form for standardkontrakt som legges til grunn når virksomhetene implementerer AKAN-ordningen i sitt regelverk. Standardkontraktens

bestemmelser kunne da bli lagt til grunn, med mindre den enkelte virksomhet hadde reservert seg mot dem. Dette ville medføre et langt mer oversiktlig og tilgjengelig regelverk både for arbeidsgiverne og arbeidstakerne.

#### 4.2.2 Manglende erkjennelse av rusmiddelproblemet

Det er et stort problem i forhold til AKAN-ordningen svært mange som har et rusmiddelproblem, ikke vil erkjenne dette. Det er antakelig to hovedårsaker. For det første kan det bero på manglende selvinnsikt. Misbrukeren forstår rett og slett ikke selv at han eller hun har et rusmiddelproblem. For det andre medfører et rusmiddelproblem voldsom stigmatisering. Det kan ofte virke lettere å leve med problemet i det skjulte enn å oppleve den skammen som kan følge med åpenhet rundt misbruket.

Det er imidlertid vanskelig å utforme et system som AKAN-ordningen på en slik måte at også arbeidstakere som ikke ønsker oppfølging fanges opp. Det er helt nødvendig at et individuelt oppfølgingsprogram beror på frivillighet fra arbeidstakerens side. Et samtykke fra arbeidstakeren viser at vedkommende er villig til å la seg underkaste et oppfølgingsprogram. Samtykket er dessuten en indikasjon på at arbeidstakeren er motivert for å få kontroll over problemet.

#### 4.2.3 Tilbakefallsproblemet

Det kan stilles spørsmål om AKAN-ordningen tar tilstrekkelig høyde for problemene knyttet til tilbakefall blant avrusede misbrukere.

Ved vurderingen av om det er hensiktsmessig å fortsette et AKAN-opplegg, vil tilbakefallenes intensitet og hyppighet normalt være av betydning. Det er imidlertid ikke oppstilt noen plikt for arbeidsgiveren til å ta hensyn til en forbedring hos arbeidstakeren. Selv om en arbeidstaker viser klar fremgang, tilbakefallene skjer sjeldnere og er mildere, er dette ofte ikke tilstrekkelig til at et AKAN-opplegg videreføres. Den praktiske konsekvensen blir lett at arbeidstakere som har utviklet et omfattende misbruksproblem, ikke gis noen reell mulighet gjennom AKAN-ordningen. Et individuelt AKAN-opplegg blir bare en måte å utsette det uunngåelige. Oppsigelse eller avskjed vil normalt være utfallet for disse arbeidstakerne uansett. Resultatet blir følgelig

det paradoks at AKAN-ordningen svikter der hensynene som ligger til grunn for den gjør seg sterkest gjeldende.

Med tanke på at det er stor sannsynlighet for at tilbakefall vil skje, kan det spørres om det bør oppstilles materielle regler som kan gi et bedre vern ved tilbakefall. En mulig løsning kan være å gi bedriftshelsetjenesten kompetansen til å vurdere om det er hensiktsmessig å fortsette AKAN-opplegget.

#### 4.2.4 Er AKAN-ordningen det optimale kompromiss?

AKAN-ordningen er utformet i skjæringspunktet mellom to konkurrerende hensyn: På den ene siden hensynet til beskyttelse av arbeidstakere med et rusmiddelproblem og på den andre siden hensynet til arbeidsgiverens utøvelse av styringsretten. Hvis ikke arbeidstakerne sikres en viss grad av beskyttelse, har AKAN-ordningen ingen realitet. Beskyttelsen kan imidlertid ikke gå for langt. For stor grad av beskyttelse av arbeidstakerne vil antakelig medføre at færre arbeidsgivere går med på å innføre ordningen i virksomheten.

Om AKAN-ordningen slik den fremstår i dag er det optimale kompromiss mellom disse hensynene, er vanskelig å svare på. Det er således en mulighet for at også et sterkere stillingsvern enn det som per i dag følger av ordningen, ville blitt godtatt av de arbeidsgiverne som allerede har innført ordningen. Det er imidlertid på det rene at ordningen gir en svak arbeidstakergruppe et visst vern utover det alminnelige stillingsvernet etter arbeidsmiljøloven § 60. Og en ordning av dagens innhold er i hvert fall akseptabel for arbeidsgiverne. På dette grunnlaget kan det sies at AKAN-ordningen fungerer etter sin intensjon, uavhengig av om potensialet som ligger i ordningen er fullt benyttet eller ikke.

## **5 Forkortelser**

ARD – Dommer og kjennelser fra Arbeidsretten

Avtaleloven – lov om avslutning av avtaler, om fuldmagt og om ugyldige viljeserklæringer av 31. mai 1918 nr. 4

NAD – Norsk Arbeidsrettslig Domssamling

NL - Kong Christian Den Femtis Norske Lov av 1687

NOU – Norges offentlige utredninger

RG – Rettens Gang

Rt. – Norsk retstidende

## 6 Litteraturliste

Arbeidslivets komité mot alkoholisme og narkomani. *AKANs opplæringsperm.*  
4. utgave. Oslo, 2001. (3. utgave. Oslo, 1998.)

Berg, John Erik. *Rusmiddelmisbruk. Behandling og tiltak i allmennpraksis.* 1. utgave.  
Oslo, 2001. ISBN 82-05-28068-1.

Direktoratet for arbeidstilsynet. *Arbeidsreglement. Arbeidsmiljølovens §§ 69 – 73.*  
Bestillingsnummer 117. Oslo, 1994.

Eckhoff, Torstein. *Rettskildelære.* 4. utgave (ved Jan Helgesen). Oslo, 1997.  
ISBN 82-518-3602-6.

Fanebust, Arne. *Innføring i arbeidsrett. Den individuelle delen.* 2. utgave. Bergen, 2002.  
ISBN 82-15-00261-7

Fanebust, Arne. *Oppsigelse i arbeidsforhold.* 3. utgave. Bergen, 1995.  
ISBN 82-00-22362-0.

Fougner, Jan. *Arbeidsavtalen – utvalgte emner.* Oslo, 1999. ISBN 82-518-3767-7.

Gjone, Tor. *Bedriftens personalhåndbok. Rett og plikt i arbeidsforhold.* Tor Gjone og  
Erik C. Ødegaard. 6. utgave. Oslo, 2002. ISBN 82-05-30541-2.

Gorski, Terence T. *Vid sunnda vätskor. Handbok i återfallsprevention vid kemiskt  
beroende.* Terence T. Gorski og Merlene Miller. Oversatt av Lars Söderling. Svensk  
utgave, 1995. ISBN 91-514-0296-3.

Hagstrøm, Viggo. *Kontraktsrett til studiebruk*. Viggo Hagstrøm og Erling Selvig. Hefter 1 - 3. Oslo, 1997.

Hammer, Torild. *Sykefravær og rusmiddelbruk blant unge i arbeid*. *NOVA Rapport 6/99*. Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring. Oslo, 1999. ISBN 82-7894-075-4.

Holgersen, Gudrun. *Tilbake til arbeid?* Bergen, 1992. ISBN 82-419-0108-9.

Hov, Jo. *Avtaleslutning og ugyldighet*. utgave. Oslo, 1998. ISBN 82-91060-06-1.

Jakhelln, Henning. *Oversikt over arbeidsretten*. 2. utgave. Oslo, 1996. ISBN 82-508-1512-2.

Kjønstad, Asbjørn. *Velferdsrett*. Asbjørn Kjønstad og Aslak Syse. Oslo, 1997. ISBN 82-417-0770-3.

Johansen, Michal Wiik. *Personopplysningsloven. Kommentarutgave*. Michal Wiik Johansen, Knut-Brede Kaspersen og Åste Marie Bergseng Skullerud. Oslo, 2001. ISBN 82-518-3702-2.

*Sykdomsbegrepet i folketrygdloven (§ 8-3). Konsensusrapport til Trygderetten*. Dag Bruusgaard ... [et al]. Oslo/ Bergen/ Trondheim, 1994.

Woxholth, Geir. *Avtaleinngåelse, ugyldighet og tolkning*. 4. utgave. Oslo, 2001. ISBN 82-05-28747-3.

Øie, Ole-Erik. *Trygderetten og dens rettsanvendelse*. Oslo, 1994. ISBN 82-00-03953-6.

## ELEKTRONISK KILDEMATERIALE:

Norsk lovkommentar på CD-ROM, ajourført til januar 2003

[www.akan.no](http://www.akan.no) – AKANs hjemmeside på internett

[www.alna.se](http://www.alna.se) – De svenske Alna-rådenes hjemmeside på internett

[www.appa.dk](http://www.appa.dk) – Det danske APPA-prosjektets hjemmeside på internett



## **7 Vedlegg**

AKANs opplæringsperm. 4. utgave. Oslo, 2001. Kapitlene 1, 3, 5 og 7.

AKANs vedtekter.